

Antti Saloniemi, Liudmila Lipiäinen, Juha Jokela

LIKKUVUUS JA LAATU TYÖMARKKINOILLA

Liikkuvuuden, työelämän laadun ja hyvinvoinnin tarkastelua 2010-luvun Suomessa

TAMPEREEN YLIOPISTON PORIN YKSIKÖN JULKAISUJA 10

PORI 2018



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Julkaistu Työsuojelurahaston tuella

© Tekijät, Porin yksikkö, Tampereen yliopisto

TAMPEREEN YLIOPISTO
YHTEISKUNTATIEDEIDEN TIEDEKUNTA, PORI

PAINOTYÖ: A-PRINT OY
TAMPERE 2018

ISBN 978-952-03-0707-3 (print)
ISBN 978-952-03-0708-0 (pdf)
ISSN: 1796-0797

Tampereen yliopiston sähköiset julkaisut <http://tampub.uta.fi/>

Sisällys

Tiivistelmä

1. Tarkastelun kehykset	1
1.1. Talouskriisin työmarkkinat	1
1.2. Sillat ja siirtymät työmarkkinoilla	3
1.3. Työmarkkinat ja työelämän laatu	5
1.4. Hyvinvointi, terveys ja muuttuvat työmarkkinat	7
2. Tutkimuksen tehtävä, aineistot, muuttujat ja menetelmät	10
2.1. Tutkimustehtävä	10
2.2. Muuttujat	11
2.3. Aineisto	13
2.4. Menetelmät	14
3. Työstä työn ulkopuolelle	15
3.1. Työelämän ulkopuolisten rakenteelliset taustat	15
3.2. Selittääkö työelämän laatu työstä vetäytymistä?	18
3.3. Työelämän jättämisen vaikutus terveyteen	21
3.4. Vetäytyminen - oma päätös?	21
4. Työelämän laatu ja liikkuvuus	22
4.1. Työelämän laatu liikkuvuuden pontimena?	22
4.2. Työelämän laadun muutokset ja liikkuvuus	24
5. Liikkuvuus ja koettu terveys	28
5.1. Onko terveys liikkuvuuden resurssi vai este?	28
5.2. Koettu terveys viiden vuoden seurannassa	31
6. Millä ehdoilla työ vakaantuu?	35
6.1. Määräaikaisuuden suunnat	35
6.2. Työttömyyshistoria	38
6.3. Työsuhteen epävarmuus	40
6.4. Taloudellinen epävarmuus	43
7. Työ umpikujana	47
7.1. Ongelma työllistyvyys	47
7.2. Tavoitteena uusi työpaikka?	50
8. Matala palkka – loukku vai silta?	53
8.1. Mitä matalapalkkaisille tapahtui seurannan aikana?	53
8.2. Matalapalkkaisuudesta nousemista edistävät tekijät	55
9. Päätäntö	59
Kirjallisuus	64

Saatteeksi

Kysymykset liikkuvuudesta työmarkkinoilla, työelämän laadusta ja hyvinvoinnista ovat työelämästä käytävän keskustelun pysyviä teemoja. Nyt käsillä oleva tutkimus pyrkii näistä näkökulmista tarkentamaan kuvaa siitä, mitä suomalaisessa työelämässä vuosina 2011-2016 on tapahtunut.

Raportissa esitellään tutkimushankkeen *Mutkikkaat polut vai suorat raiteet? Liikkuvuus ja sen seuraukset talouskriisin koettelemilla työmarkkinoilla* keskeiset tulokset. Tutkimus on toteutettu Tampereen yliopistossa Työsuojelurahaston rahoituksen turvin (hanke 116096).

Raportin toteuttamisessa FM Liudmila Lipiäinen on vastannut tilastoanalyysien suunnittelusta ja toteuttamisesta. YTK Juha Jokela on tarkastellut työelämästä vetäytymistä ja liikkuvuuden taloudellisia vaikutuksia. Hankkeen johtajana professori Antti Saloniemi on vastannut raportin kokonaisuudesta. Kiitämme YTT Esa Jokista raportin saattamisesta julkaisukuntoon.

Tampereella 12. maaliskuuta 2018

Antti Saloniemi, Liudmila Lipiäinen ja Juha Jokela

Tiivistelmä

Tutkimuksessa tarkastellaan suomalaista työelämää 2010-luvun ensipuoliskolla. Tutkimus perustuu vuosina 2011 ja 2016 kerättyihin survey-aineistoihin. Seurannan alussa kaikki osallistujat olivat työllisiä palkansaajia. Aineisto käsittää kahden mittauksen tiedot 1545 osallistujalta.

Tavoitteena oli tarkastella liikkuvuuden syitä ja seurauksia erityisesti työelämän laadun ja koetun terveyden näkökulmista. Seurannan aikana neljännes palkansaajista siirtyi työelämän ulkopuolelle. Niistä, jota säilyivät työllisinä, puolet oli viiden vuoden kuluttua samassa työpaikassa ja samassa tehtävässä (48%), vajaa kolmannes (29%) oli vaihtanut työpaikkaa ja runsas viidennes (23%) oli vaihtanut tehtäviä samassa työpaikassa.

Työelämän laadun ulottuvuuksista vaihtoa edisti kokemus epäreilusta kohtelusta, toisaalta heikot kehitysmahdollisuudet toimivat päinvastaiseen suuntaan. Koetulla terveydellä ei sen sijaan ollut yhteyttä liikkuvuuteen. Epävarmuuden arvioita lukuun ottamatta työelämän laatu kehittyi seurannan aikana pikemminkin positiiviseen kuin negatiiviseen suuntaan. Liikkuvuus, erityisesti työpaikan vaihto, paransi arvioita työelämän laadusta ja ainakin joiltakin osin myös terveydestä.

Epävarmuuden kokemusten lisääntymisestä huolimatta työttömyysjaksot ja määräaikaisten työsuhteiden vähenivät seurannan aikana. Tämä johtuneen ennen muuta kohortin ikääntymisestä. Vaikka työmarkkinat ovat sukupuolen mukaan voimakkaasti segmentoituneet, miesten ja naisten liikkuvuuden dynamiikka oli hyvin saman tyyppistä.

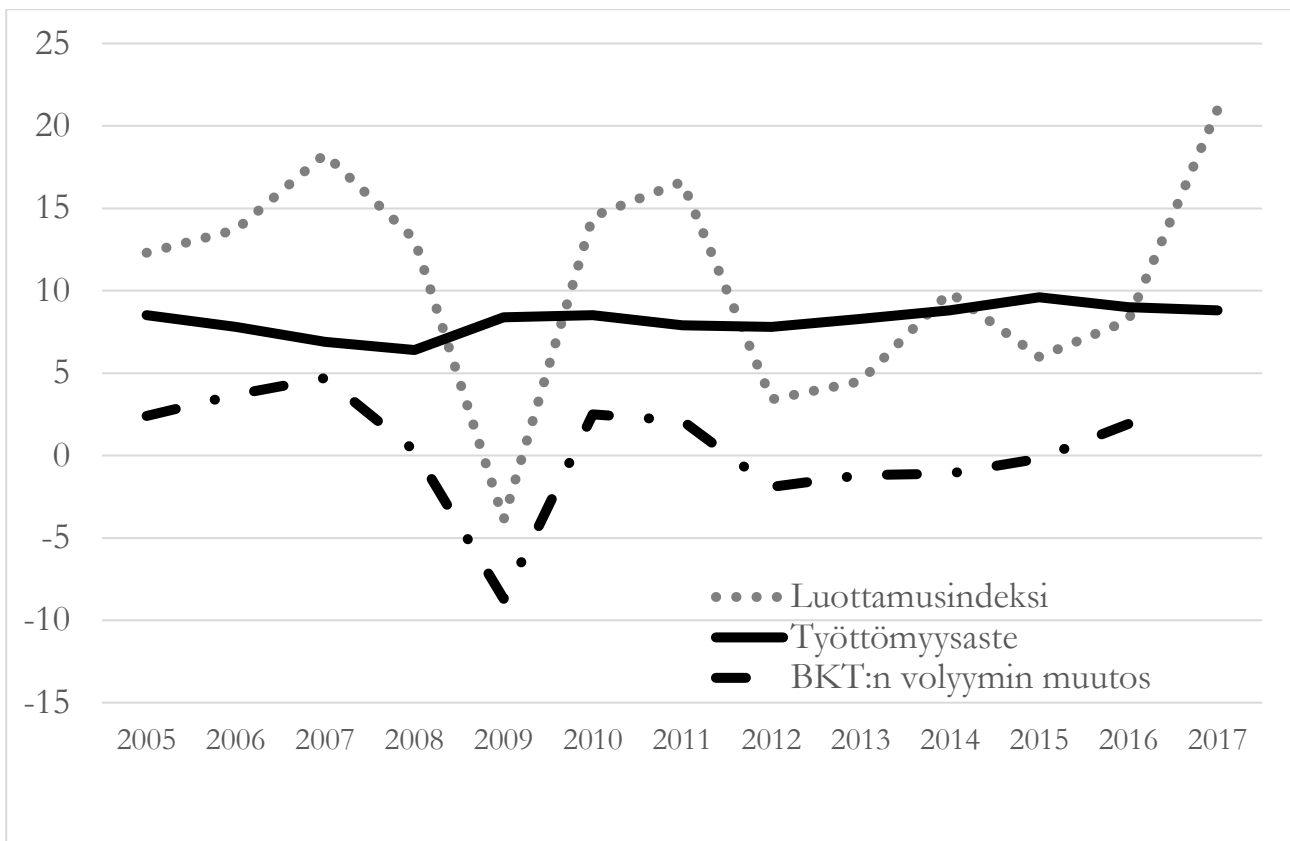
Yleiskuva liikkuvuuden vaikutuksista on siis positiivinen. Asetelma antoi mahdollisuuden myös tarkastella sitä neljänestä, joka seurannan aikana vetäytyi työelämästä. Tämä joukko on huomattavan heterogeeninen. Tästä huolimatta löytyi runsaasti viitteitä siitä, että jo seurannan alussa työelämän huono-osaisuus niin tulojen kuin työelämän laadunkin näkökulmasta ainakin jossain määrin luonnehtii tätä ryhmää.

Liikkuvuuden syitä ja seurauksia tulkittaessa on siis otettava huomioon työllisenä pysymisen voimakkaasti homogenisoiva vaikutus. Työn polarisaation merkkejä ei juurikaan ole tunnistettavissa joukossa, joka oli työllinen seurannan alussa ja lopussa. Sen sijaa rajapinta työn ja ei-työn välillä näytti olevan tärkeä jakolinja.

1. Tarkastelun kehikset

1.1. Talouskriisin työmarkkinat

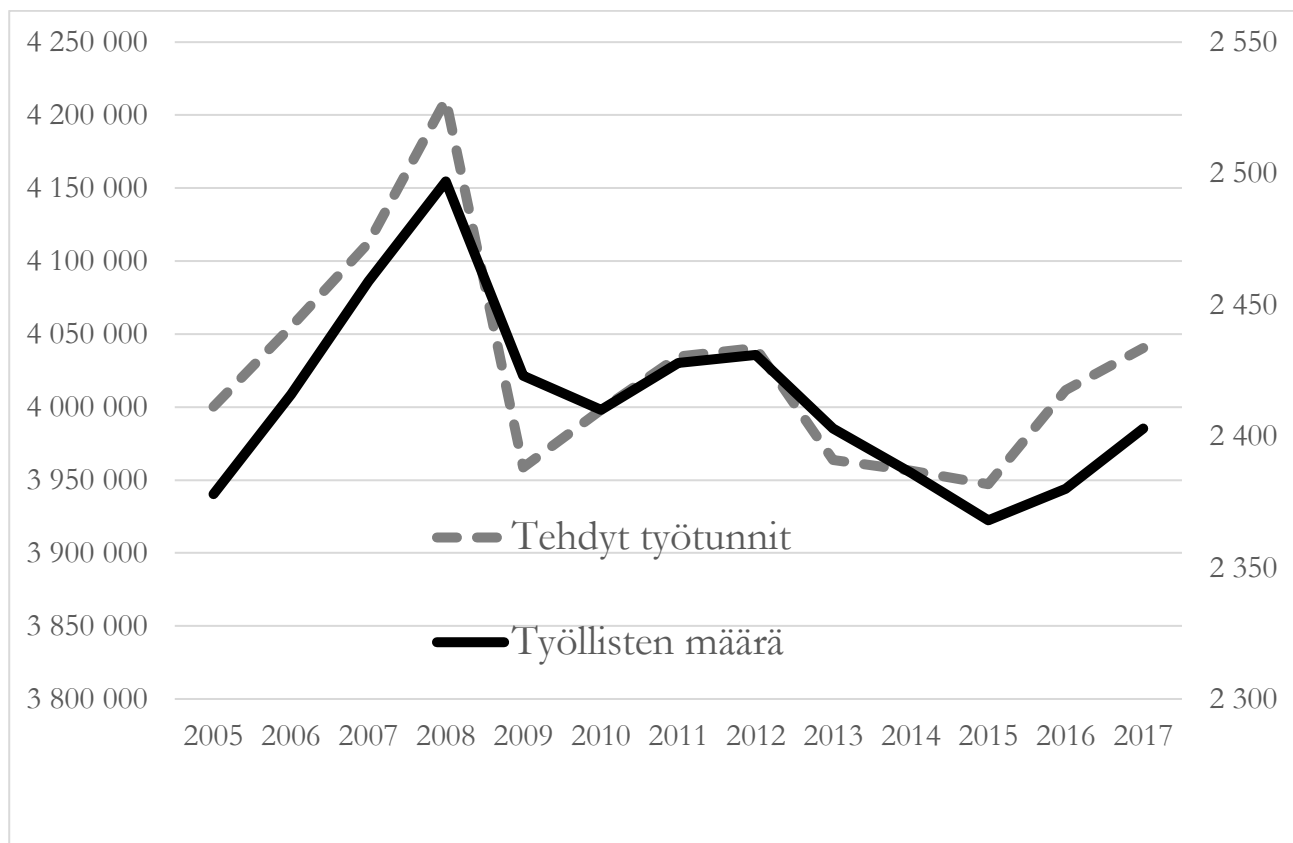
Tämä tutkimus tarjoaa näkymän suomalaiseen työelämään 2010-luvun alkuun. Työn ja työmarkkinoiden näkökulmasta ajanjakso on monin tavoin ristiriitainen. Suotuisa työllisyyskehitys päättyi vuonna 2008 alkaneeseen uuteen epävakauden kauteen. Työllisyyttä dramaattisempaa oli BKT:n kehitys. Toisin kuin 1990-luvun alussa, työttömyys ei kuitenkaan heti lähtenyt jyrkkään nousuun. Tätä hillitsi tehtyjen työtuntien väheneminen ja lomautusten käyttö irtisanomisten sijaan. Työllisyyden ja avoimen työttömyyden välille muodostui jonkinlainen puskurivyöhyke. Avoimen työttömyyden kasvua on hillinnyt myös demografia. Toisin kuin 1990-luvulla, työvoiman tarjonta on pikemminkin supistumassa. (Ilmakunnas 2011.) Joka tapauksessa viimeisimmän talouskriisin vaikutukset työmarkkinoihin ja työelämään ovat kuitenkin eurooppalaisessa kehityksessä siltäkin maltillisia. Toisaalta epävarmuus tuntui selvänä kuluttajien luottamuksessa tulevaisuuteen. Nämä muutokset myötäilivät selvästi enemmän BKT:n kuin työllisyyden kehitystä (Kuvio 1).



Kuvio 1. Työttömyysaste, BKT:n volyyymi-indeksin muutos ja kuluttajien luottamusindeksi 2005-2017

Tämän tutkimuksen aikajännettä (2011-2016) luonnehti BKT:n sitkeän heikko kehitys. Työttömyysaste sen sijaan vaihteli tarkasteluvuosina vain 7,9 prosenttiin (2012) ja 9,0 prosenttiin (2016) välillä. Työttömyyttä enemmän vaihteli kuluttajien luottamus, vuonna 2011 indeksi oli 16,6, seuraavana vuonna lukema oli 3,4. (Kuvio1.)

Ei ole yllättävää, että näissä oloissa muutokset työmarkkinoilla ovat olleet suuria. Vaikka työttömyysasteen muutokset ovat olleet maltillisia, muutokset työllisten ja tehtyjen työtuntien määrässä ovat olleet seuranta-ajallakin huomattavia (Kuvio 2).



Kuvio 2. Työllisten ja tehtyjen työtuntien määrä 2005-2017

Vastaavasti työpaikkojen kato erityisesti teollisuudessa on ollut massiivista (esim. Maliranta 2014). On kuitenkin huomattava, ettei näissäkään olosuhteissa työpaikkojen määrä ole toki pelkästään vähentynyt. Alatalon (ym. 2015) arvion mukaan vuodesta 2011 vuoteen 2014 syntyi kaikkiaan 184 000 uutta työpaikkaa. Kasvu on keskittynyt erityisesti pieniin palvelu- ja rakennusyrityksiin. Toisaalta myös julkisella sektorilla työpaikat ovat lisääntyneet (Maliranta 2014). Tarkastelussaan Schauman ja kumppanit (2014) päättelivätkin työmarkkinat oletettua dynaamisemmiksi. Toimialojen ja työmarkkinatilojen välillä on runsaasti liikettä: ”*työttömyysasteen muutoksia selittävät enemmän muutokset todennäköisyydessä menettää työpaikka kuin muutokset todennäköisyydessä löytää työpaikka*”.

Arviot työpaikan vaihtamisen volyymeista vaihtelevat jonkin verran. Kauhasen ja Malirannan (2011) arvion mukaan joka neljäs palkansaaja vaihtaa työpaikkaa vuosittain. Työolotutkimukseen perustuva arvio on maltillisempi, sen mukaan viimeisen viiden vuoden aikana työpaikkaa on vaihtanut runsas kolmannes (Sutela & Lehto 2014). Soinisen (2015) laskelmat puoltavat tulkintaa suomalaisten työmarkkinoiden liikkuvuudesta: 60 prosenttia alkaneista työsuhteista päättyy vuoden sisällä. On kuitenkin huomattava, että suuri liikkuvuus ja työmarkkinoiden optimaalinen toiminta tuskin ovat yksi ja sama asia. Soininen (emt.) huomauttaakin että kysymys näyttää olevan työmarkkinoiden polarisaatiosta: vähäiset työmarkkinaresurssit nostavat riskiä kuulua erittäin liikkuvaan työvoimaan, vakaat työmarkkinat taas kuuluvat työvoiman päinvastaiselle lohkolle.

1.2. Sillat ja siirtymät työmarkkinoilla

Tämän tarkastelun teoreettisena viitekehyksenä on ennen muuta Gunter Schmidin kehittänyt *Transitional Labour Market*- teoria (TLM). Monen muuta työelämää ja työmarkkinoita luotaavan käsitteen tavoin myös myöhemmin TLM:llä on yhtäältä tutkimuksellisen-käsitteellinen ja toisaalta käytännöllis-normatiivinen puolensa. Tutkimuksellisella suunnalla se viittaa työmarkkinoihin empiirisenä ilmiönä, siihen millä tavalla työmarkkinat muuttuvat, miten erilaiset muutokset niin palkkatyön sisällä kuin sen laitamilla kombinoituvat toisiinsa ja saavat erilaisia merkityksiä ihmisten elämässä. Tarkastelu linkittyy myös elämänkulku (life course) tutkimustraditioon, jossa juuri painoarvoltaan erilaiset siirtymät ovat keskiössä koko elämänsä näkökulmasta. Tässä yhteydessä mukaan tulevat myös sosiaaliset riskit ja niiden hallinta, riskit voivat joko laueta positiivisesti tai vastaavasti johtaa pahimmillaan sosiaaliseen eristyneisyyteen. Policy-tasolla TLM pyrkii työmarkkinoihin, joissa nämä sosiaaliset riskit työmarkkinoilla olisivat hallinnassa. Periaatteellisimmalla tasolla tämä tarkoittaa koko työuran mittaista turvallisuutta. (esim. Schmid 2008.)

Ajattelutapa on likeistä sukua ja osin päällekkäinen flexicurity perinteen kanssa (Auer & Chatani 2010; Bredgaard & Larsen 2006). Tärkein yhdistävä piirre näille molemmille keskusteluille on pyrkimyksenä muuttaa työhön liittyvän turvallisuuden painopistettä työpaikan turvasta (job insecurity) työllisyyden turvaan (employment security). Tavoitteena on siis kehittää turvaa lisäämällä työllistävyyttä (employability), ei niinkään takaamalla yksittäiseen työsuhteeseen liittyvää työsuhteturvaa. (Schmid 2008; 2013; 2014.) Eroja TLM perinteen ja flexicurityn välillä näyttää löytyvän kahdelta suunnalta. Ensinnäkin, TLM painottaa koko elämänkulun näkökulmaa. Palkkatyön ehdot eivät ole ainut jäsentävä tekijä, vaan elämänkulun osaksi on hyväksyttävä myös katkokset ja siirtymät. Flexicurityn tulokulma taas on sitoutunut enemmän traditionaalisen palkkatyön ehtoihin (Gazier. & Gautie 2011). Purevimmillaan TLM- tradition suunnasta tuleva kritiikki rinnastaa flexicurityn periaatteet *work force*- politiikkaan ja korostaa TLM:n kykyä ottaa huomioon ja kunnioittaa nimenomaan ihmisten omia valintoja työn ja muiden elämän alueiden kokonaisuudessa (Korver & Schmid 2012). Toiseksi, osin edelliseen liittyen, TLM ottaa kriittistä etäisyyttä yksilöllistävään ajatteluun, jossa sopeutumisvastuu asetetaan pelkästään työntekijällä. EU-tasolla TLM-periaatteet muotoutuvat neljäksi kohdaksi: (i) joustavat ja luotettavat sopimusjärjestelyt, (ii) elinikäisen oppimisen strategiat, (iii) tehokas aktiivinen työvoimapolitiikka ja (iv) kestävät sosiaaliturvajärjestelmät. Tässä mielessä yhteys tanskalaiseen flexicurity- malliin on ilmeinen (Räisänen & Schmid 2008).

Traditionaalisina palkkatyön riskeinä Schmid pitää sairautta, tahatonta työttömyyttä tai työkyvyttömyyttä. Uusiksi työmarkkinoiden riskeiksi Schmid tulkitsee mm, heikosti koulutetun työvoiman aseman vaikeutumisen, työn epävarmuuden hallinnan ja tilanteet, joissa tulotaso on taantunut ikääntymisen tai työkyvyn heikkenemisen. Tämän lisäksi esille nousevat myös vaikeutunut pääsy työmarkkinoille, työn polarisaatio ja pirstaloituminen sekä lisääntynyt pitkittyneen työttömyyden riski. Ainakin jossain määrin Schmid kytkee nämä riskit sisäisten työmarkkinoiden rapautumiseen. (Schmid 2013b.)

TLM lähestymistavassa työmarkkinat eivät ole sarja tyhjiä paikkoja, vaan dynaaminen kokonaisuus. TLM- lähestymistavan saksankielinen alkutermin *Übergänge* (Gazier. & Gautie 2011) viittaa englannin kielistä termiä selvemmin juuri ylittämiseen ja siltaan. Taustalla on ajatus, jonka mukaan työmarkkinat ovat menettämässä – enemmän tai vähemmän kuvitellun – vanhan vakautensa.

Siirtymät kuuluvat koko työuraan, eivät vain esim. alkuun ja loppuun, oli sitten kyse liikkuvuudesta työpaikan sisällä tai työpaikkojen välillä.

Schmidin keskeisen maksiimin mukaan tavoitteena ei ole ainoastaan se, että työ kannattaa, vaan myös se, että siirtymät pitää saada kannattaviksi. Instituutioiden tehtävä on rakentaa sosiaalisia siltoja. Tämä tarkoittaa ennen muuta oikeantyyppisiä kannustimia, joiden avulla sujuvat siirtymät asemasta toiseen olisivat mahdollisia, ilman että niihin liittyvä riski koko ajan rajoittaisi valintoja. Päämäärä ei siis ole työllistyminen hinnalla millä hyvänsä, vaan tilanne, jossa ihminen pystyy käyttämään sosiaalisia siltoja omien päämääriensä toteuttamiseksi. Ehtona tälle on luottamus, jossa muutosvalmiudet ja -vaatimukset eivät jää pelkästään yksilön kannettavaksi: *”making not only workers fit for the market but also by making the market fit for workers”* (Schmid 2013a, 2). Edellytyksenä on tietenkin kaikkien osapuolien luottamus riskien jakamisen reiluuteen. (Schmid 2008; 2013a). TLM-ideaalien mukaan riskien hallinnassa pitäisi pyrkiä pois kompensoivista käytännöistä (passiivinen työttömyysturva) kohden resursoivia ratkaisuja (koulutus, aktiivinen työvoimapolitiikka).

Nyt käsillä olevan tutkimuksen kannalta relevantteja TML-keskustelujen teemoja on koottu transitiokapasiteetti-käsitteen ympärille (Korver & Schmid 2012; Schmid 2013a). Optimaalisesti toimivilla työmarkkinoilla tuloksena pitäisi olla nimenomaan transitiokapasiteetin kasvattaminen. Olosuhteissa, joissa työntekijän taidot ovat menettäneet vaihtoarvoaan työmarkkinoilla ja työpaikkoja on ylipäättänsä vähän tarjolla, transitiokapasiteetti on heikko ja uhka epätydyttäviin työmarkkina-asemiin juuttumiselle on suuri. Poliittikkatoimien päämäärä on *“trust in one’s own initiative and developing enabling capacities is a necessary ingredient of protected mobility”* (Schmid 2013a, 8). Kovin täsmällisesti kirjoittajat eivät transitiokapasiteettiä määrittele tai empiirisen tutkimuksen suuntaan sitä operationaalista. Joka tapauksessa poliittikkatoimien (aktiivinen työvoimapolitiikka, elinikäinen oppiminen) lisäksi kirjoittajat edelleen korostavat yhtäältä työn ja perheen yhteensovittamista – transitiokapasiteetti voi merkitä myös vetäytymistä työmarkkinoilta. Edelleen keskustelussa on myös korostus, jonka mukaan transitiokapasiteetti ei ole pelkkä yksilön ominaisuus, vaan siihen kuuluu myös työnantajavastuu. Tässä transitiokapasiteetin aluetta laajennetaan eksplisiittisesti terveyden ja työelämän laadun suuntiin.

Käytännöllis-normatiivisella suunnalla TLM:n keskeisin kysymys on, millä tavalla policy-tason toimenpiteillä voidaan taata näiden siirtyminen sujuminen niin, että ne mahdollisimman paljon hyödyttäisivät sekä ihmisiä että työmarkkinoita. Erityinen kiinnostus tässä suhteessa on kohdistunut luonnollisesti uusien riskien hallintaan. Rakenteiden olisi siis toimittava niin, että nämä riskit voidaan hallita mahdollisimman tehokkaasti. Schmidin (2013a) sanoin sosiaalipolitiikan olisi muututtava sosiaalisten riskien hallinnaksi. Huizen ja Plantega (2009) huomauttavat, että näitä kriteereitä TLM-keskustelu ei kuitenkaan määrittele kovinkaan selvästi. Varhemmassa muodossaan Schmid puhuu kriteereinä voimaantumisenä, säällisenä työllistymisenä ja tuloina, joustavana koordinaationa ja yhteistyönä. Myöhemmin nämä ulottuvuudet tiivistyvät yksilölliseen vapauteen, solidaarisuuteen, ja tuloksellisuuteen.

Huizen ja Platega (2009) tiivistävät nämä kriteerit neljään. Voimaannuttaminen tarkoittaa tässä yhteydessä ennen muuta ihmisen omien henkilökohtaisten resurssien mahdollisimman tehokasta käyttöönottoa ja kehittämistä. Rakenteellisella tasolla kysymys on juuri mahdollisuuksien luomisesta erilaisiin siirtymiin; TLM-politiikka on pyrittävä varmistamaan, ettei siirtymissä tapahdu korvaamattomia vahinkoja työuralla. Tämä ei tarkoita pelkästään isompaa riskinottoa, vaan myös sitä, että sitä rohjetaan käyttää.

Hyvä työllistyminen ja kohtuulliset tulot. TLM periaatteiden vahvan vaatimuksen mukaan siirtyminen pitää kannattaa, tai vielä täsmällisemmin, hyvien siirtymien pitää kannattaa. Korostuksissa on myös työelämän ulkopuolisten valintojen järkevyyden tunnustaminen juuri elämän kulun kokonaisuuden näkökulmasta. Ideaalisesti toimivilla työmarkkinoilla ei siis pitäisi olla kysymys pelkistä homo economicuksen valinnoista, vaan myös siitä miten nämä valinnat ovat sosiaalisesti optimaalisesti määrittäneitä (myös Gazier. & Gautie 2011). Tavoite on siis paitsi kunnollinen työ ja toimeentulo myös, jonkinlaisen työmarkkinakansalaisuuteen liittyvän autonomian lisääminen. Tässä mielessä hyviä siirtymiä ovat TLM-tulkinnoissa ennen muuta integratiiviset, ylläpitävät ja sitouttavat siirtymät, jotka ovat siirtymä ja siltoja työllisyyteen tai kohti vakaampaa työllisyyttä. Eksklusiiviset siirtymät taas ovat sellaisia, joissa joudutaan työmarkkinallisiin umpikuijiin. Mitä ilmeisimmin kaksi ensimmäistä ovat toivottavia ja jälkimmäinen epätoivottava.

Edelleen Huizen ja Platega (2009) viittaavat hyvän TLM- politiikan kriteereinä solidaarisuuteen, jolla hän viittaa sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen ja sosiaaliseen turvallisuuteen. Työmarkkinoilla olisi kehittäviä rakenteita, jotka perustuvat juuri riskien jakoon. Uudelleenkoulutus on tästä esimerkki, se tästä uudeltaisesta tavasta hallita työmarkkinariskejä. Viimeisenä kriteerinä he nostavat esille tehokkuuden, optimaalisessa tilanteessa hyvät siirtymät toimivat tehokkuutta lisäävästi koko kansantalouden tasolla.

1.3. Työmarkkinat ja työelämän laatu

Työelämän laadun kysymykset ovat olleet tutkimuksellisen kiinnostuksen kohteena viimeistään 1970-luvulta lähtien. Vuosikymmenienkään saatossa asialle ei ole muodostunut mitään yksikäsitteistä määritelmää tai mitta-asteikkoa. Ei siis ole olemassa pelkästään yhtä vaan useita työelämän laadun ulottuvuuksia. On olemassa myös eri tasoja, joilla kysymystä analysoidaan. Ne ulottuvat yksittäisestä työpaikasta laajoihin työmarkkina systeemeihin, joiden asettamissa reunaehdoissa työtä tehdään. Määritelmien joustavuutta on omiaan lisäämään myös asian likeinen yhteys *policy*-tasoon. (Findlay, Kalleberg & Warhurst 2013.)

Työelämän laadun käsitteellistämisen erot juontuvat ainakin jossain määrin myös opinaloista. Kärjistäen voi sanoa, että taloustieteellinen traditio keskittyy työelämän laadussa palkkaan, sosiologit autonomiaan ja kvalifikaatioiden kysymyksiin ja psykologit työtyytyväisyyteen. Toki on koko ajan huomattava, että kysymys työelämän laadusta on kontekstuaalinen asia, erilaissa institutionaalisissa ympäristöissä työelämän laatu tarkoittaa eri asioita. Tällä erilaisuudella on vissit seurauksena myös siihen, millaiseksi esimerkiksi laadun ja tehokkuuden välinen suhde ja siihen vaikuttaminen ymmärretään. (Findlay, Kalleberg & Warhurst 2013.)

Tässä tutkimuksessa pyrkimyksenä on etsiä yhteyksiä TLM-lähestymistavan ja työelämän laatua luotaavan tutkimuksen välille. Näillä lähtökohdilla on ainakin kaksi leikkauspistettä. Ensinnäkin, tavalla tai toisella kummankin näkökulman pontimena on tehokkuuden lisääminen. Tästä suunnasta TLM- tradition periaate on etsiä tapoja tukea sellaisia siirtymiä, joissa ihmisen omat ja työn (tai muun elämän) tavoitteet vastaavat mahdollisimman paljon toisiaan. Myös erityisesti pohjoismaisessa työelämän laadun kehittämisen versiossa pontimena on ollut tehokkaan ja laadullisesti edistyneen työelämän välinen yhteys. Ainakin periaatteellisella tasolla on ollut pyrkimys löytää optimipiste, jossa sekä tuotannon tehokkuuden vaatimukset ja laadukas työelämä - jossa työntekijät pääsevät kehittämään omia kykyjään - toimivat samaan suuntaan. (Esim. Alasoini 2016.) Laajimmalla *policy*-tasolla tämä *high road* on omaksuttu koko Euroopan Union työpolitiikan perustaksi. Iskulauseen tasolla logiikkaa tiivistyy vaatimukseksi siitä, että tavoitteena ei pidä olla ainoastaan enemmän, vaan

myös parempia työpaikkoja. Tehokkuuden ja laadun suhde ei kuitenkaan ole ongelmaton. Sitkeä talouskriisi, joka alkoi 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen lopulla, on ollut omiaan siirtämään huomiota pois työelämän laadullista kysymyksistä (esim. Lundvall & Lorenz 2014). Toisaalta tutkimuksellisenkaan näyttö tehokkuuden, osallistuvien käytäntöjen ja hyvinvoinnin yhteydestä ei ole kiistaton (Godar 2004).

Toinen, toki edellisen kanssa kytköksissä oleva, yhteinen piirre liittyy transitiokapasiteettiin. TLM-tradition lähtökohdista laadukas työelämä voidaan ainakin joltakin osin nähdä myös transitiokapasiteettina. Erityisesti pohjoismaisessa työelämän kehittämisen traditiossa keskeinen tavoite on muovata työtä tavalla, joka kehittää myös työntekijän kykyjä ja monitaitoisuutta myös ilman erikseen määriteltyä kouluttautumista. Tällä periaatteella on merkitystä työelämän laadun ja työntekijän hyvinvoinnin lisäksi myös resurssina epävakailta työmarkkinoilla selviytymisessä (esim. Alasoini 2012, Saari 2014).

OECD:n käytännöissä työelämän laatu on jaoteltu mm. kuormitus- ja resurssitekijöihin. Edellisiä ovat esimerkiksi fyysinen ja henkinen kuormitus, tiukat aikarajat. Resurssipuolta taas edustavat esim. autonomia ja oppimismahdollisuudet. (Närhinen 2015.) Tässä tutkimuksessa työelämän laadussa painotetaan resurssipuolen tekijöitä. Vaikka käytössä ei olekaan mitään yleistä työelämän laadun määritelmää, varsin harvoin näissä keskusteluissa voidaan ohittaa kysymyksiä yhtäältä työstä ihmisen kykyjen kehittymisen mahdollistajana ja toisaalta työhön liittyvistä kontrollin ja autonomian ulottuvuuksista. Nämä korostukset liittyvät ainakin välillisesti Harry Brevermanin virittämään pohdintaan ammattitaidon ja modernin kapitalismin suhteesta. Osaltaan koulutustason nousu ja fyysisten työympäristöongelmien väheneminen suuntasivat huomiota näihin kysymyksiin. (Grote & Guest 2017.) Edelleen työelämän laadun resurssitekijöinä säännöllisesti tarkasteluun otetaan työyhteisön tarjoama sosiaalinen tuki ja arviot työn tarjoamista uramahdollisuuksista (esim. Green 2013, Green et al. 2013, Kalleberg, Nesheim & Olsen 2015). Näiden tekijöiden ohella lisääntyvää huomiota saanut kysymys reilusta kohtelusta työpaikalla (Moorman 1991). Oikeudenmukaisuuden tai reilouden kokemuksilla tai niiden puutteella on havaittu olevan huomattavan selvä yhteys työntekijöiden hyvinvointiin (esim. Elovaino, Kivimäki, Vahtera 2002), organisaatioon sitoutumiseen ja eläköitymiseen (Ojala ym. 2017)

Kysymys talouden suhdanteiden ja työelämän laadun suhteesta oli keskiössä Duncan Gallien (2013b) laajasti eurooppalaisia maita vertailevassa tutkimuksessa. Hanke käsitteli aikaa vuodesta 2004 vuoteen 2010. Aineistojen ajallinen loppu siis kuvasi jo taantuvaa ajanjaksoa.

Periaatteellisella tasolla työelämän laadun ja heikentyvien suhdanteiden välisestä suhteesta voi tehdä monenlaisia oletuksia. Ensinnäkin, se voi muuttaa työntekijöiden ja työnantajien valtasuhdetta jälkimmäisten eduksi; epävakassa ympäristössä edunvalvonta vaikeutuu ja tämä on omiaan saamaan aikaan työelämän laadun rapautumista. Vaikeat taloudelliset olosuhteet saattavat johtaa myös polarisaation kärjistymiseen, eli tilanteeseen jossa hyvien ja huonojen työpaikkojen erot kasvavat. Kuitenkin myös toiseen suuntaan menevät kehityskulut ovat mahdollisia. Talouden kriisit tuovat mukanaan luovaa tuhoa, jossa heikosti kannattavat yritykset ja työpaikat häviävät ja korvautuvat uusilla, tuottavammilla työpaikoilla. Tämän prosessin seurauksena myös työelämän laadulla on edellytykset parantua. Toisaalta vaikeat ajat voivat edesauttaa myös sellaisten strategioiden muotiolemista, joissa menestymisen edellytyksiä haetaan kaikkien osapuolen entistä tiiviimmästä sitoutumisesta työhön ja työpaikkaan, tällaisella strategialla voi olettaa olevan positiivinen vaikutus työelämän laatuun. (Gallie 2013a.)

Gallien työryhmälle nämä kysymykset ovat empiirisiä kysymyksiä, joihin on siis mahdollista löytää myös empiirisiä vastauksia. Lopputuloksissa korostuu eurooppalaisen työelämän moninaisuus, vain harvoilla ulottuvuuksilla korostuu jokin yksi yhtenäinen tendenssi. Jälleen kerran tarkastelu päättyy korostamaan instituutioiden merkitystä, lamankin oloissa erilaiset työelämän organisoinnin regiimit tuottavat erilaisia tuloksia. Monien muiden kansainvälisten vertailujen tapaan Gallienkin (2013b) työryhmä kiinnittää huomiota Pohjoismaihin korkean työelämän laadun alueena.

Yleisinä trendeinä Gallien tutkimuksessa nousi esille ainakin se, että tukea käsitykselle työelämän yleisestä polarisaatiosta ei löytynyt. Toisaalta näytti myös siltä, että koulutusmahdollisuudet kapenevat laman aikana, mutta samalla myös töiden vaatimustaso on noususuunnassa. Vähintäänkin huonolaatuisten töiden häviämisen kautta lama siis voi toimia työelämän laatua nostavasti. Varovaista tukea näytti saavan myös hypoteesi siitä, että työn autonomia olisi laman aikana pikemminkin nousu- kuin laskusuunnassa. (Gallie 2013a.)

Tarkastelusta löytyi kuitenkin yksi työelämän ulottuvuus, jonka suunta oli epäämättömässä yhteydessä talouden suhdanteisiin; työn epävarmuus lisääntyy talouden heikentyessä. Tämä suhde näyttää toteutuvan – poikkeuksellisesti – liki kaikissa työelämän institutionaalisissa ympäristöissä. (Gash & Inanc 2013, Gallie 2013a). Asian merkittävyttä lisää se, että epävarmuuksien kielteinen vaikutus niin yksilöön kuin organisaatioon on laajalti dokumentoitu (Cheng & Chan 2008). Epävarmuus on keskeisesti esillä myös TLM-perinteen arvoissa nykyisen työelämän sosiaalisista riskeistä (Schmid 2013a). TLM-ajattelussa julkilausuttu päämäärä on sosiaalisten riskien hallinta, eikä pelkästään lauenneiden riskien seurauksien kompensointi. Näin ollen keskiöön asettuvat epävarmuuden hallinnan keinot olosuhteissa, joissa perinteinen työsuhteturvan vahvistaminen ei näytä optimaalisimmalta vaihtoehdolta.

Gallien tutkimus käytti kvantitatiivisia aineistoja vuosien 2004 ja 2010 välillä. Suomessa vuonna 2008 alkaneen talouden turbulenssin väreet eivät vielä 2010 kovinkaan selvinä tuntuneet työelämässä. Sen jälkeen rakenteelliset ongelmat ja muutokset ovat toki voimistuneet ja työn rakenteellisia ehtoja on luonnehtinut moneen suuntaan käyvä rauhattomuus. Näissä olosuhteissa voi pitää suoranaisena saavutuksena sitä, että esim. vuonna 2013 kerätyn Työelämän laatu- aineiston (Sutela & Lehto) perusteella työelämän laatu on säilynyt kohtuullisen vakaalla ja kansainvälisesti ottaen hyvällä tasolla. Suomalaiset tulokset (esim. Sutela & Lehto 2014, Mustosmäki 2017) ovat itse asiassa selkeästi linjassa Gallien työryhmän kanssa: Lama ei ole tuonut mitään yleistä romahdusta työelämän laatuun, mutta institutionaalisten rakenteiden tuomat erot ovat – edelleen – ilmeisiä. Kuitenkin epävarmuus on selkeästi työelämän laadun ulottuvuus, jossa kehitys on kulkenut kielteiseen suuntaan myös Suomessa (Sutela & Lehto 2014).

1.4. Hyvinvointi, terveys ja muuttuvat työmarkkinat

Pohdinnat työn ja terveyden välisestä suhteesta ovat itsestään selvästi olleet kansanterveystieteellisen tutkimuksen keskiössä. Uusia sävyjä vanha teema on saanut viimeistään 1980-luvulta alkaen työn joustavuuden vaatimusten ja epävarmuuden voimakkaamman esilletulon myötä. (Benach et al. 2002, Ferrie et al. 2008). 1990-luvun talouskriisi toi myös työttömyyden takaisin tämän alan tutkimuksen kentälle.

Muuttuvan työelämän ongelmien kontekstissa terveyttä ja hyvinvointia on tutkittu erityisesti suhteessa työttömyyteen, erilaistuviin työsuhteisiin ja koettuun epävarmuuteen. Näiden ilmiöiden suhde terveyteen ja hyvinvointiin on tietenkin kompleksinen. On kysymyksiä, joihin tutkimus pystyy

antamaan kohtuullisen riidattoman vastauksen. Työttömyyden ja terveyden negatiivista suhdetta tuskin voidaan vakavasti kiistää (Paul & Moser 2009), ollenkin että vaikutuksen voimakkuus on erilainen tarkasteltaessa työttömyyttä ja työttömiä eriytyneemmin (Nordstöm et al. 2014). Samaten kiistatonta näyttöä on työn koetun epävarmuuden terveyttä ja hyvinvointia kalvavasta vaikutuksesta (Cheng & Chan 2008). Sen sijaan yleisestä vastausta ”työn uusien muotojen” ja terveyden väliseen suhteeseen ei ole. Moitteettomasti toteutetut tutkimukset saattavat päätyä hyvinkin erilaisiin tuloksiin. Luonnollisesti eri tutkimuksissa mitattavat asiat ja mittarit ovat toisistaan poikkeavia. Kuitenkin ainakin yhtä tärkeä tekijä tässäkin on institutionaalinen ympäristö. Hyvä esimerkki tästä on määräaikaisten työn ja terveyden välinen suhde. Pohjoismaiset tulokset eivät yksiselitteisesti tue englisen maailman todellisuutta heijastelevia tuloksia, joissa määräaikaisuus sisältää selvän terveyttä rapauttavan uhan (Virtanen 2002, Saloniemi & Nätti 2017). Syyt erilaisiin tuloksiin eivät niinkään löydy mittareista tai asetelmista vaan institutionaaliselta tasolta. Määräaikaisten työn paikka määrittyy eri tavalla työelämän säätelyn erilaisissa ympäristöissä.

Liki määritelmän mukaan joustavuuden vaatimus edellyttää myös vaateen monen tasoisen liikkuvuuden lisäämisestä työmarkkinoilla. Liikkuvuuden vaikutuksia terveyteen ja hyvinvointiin on tarkastelut lähinnä työelämän ja sen ulkopuolisen maailman laidoilla: millaisia vaikutuksia palkkatyön menettämällä tai sinne paluulla on? Työttömyystutkimuksen tuttu lähtökohta on dualismi kausaation ja selektion välillä, ts. johtuuko heikon terveyden ja työttömyyden välinen moneen kertaan osoitettu empiirinen yhteys heikon terveyden työttömyydelle altistavasta vaikutuksesta vai siitä, että työttömyys elämäntilanteena heikentää terveyttä (esim. Heggebø & Dahl 2015)? Toiseen suuntaan asettuvan kysymyksen vastaukset ovat ehkä selkeämpiä. Näyttöä on ainakin siitä, että työllistymisellä on suotuisia vaikutuksia terveyteen ja toisaalta kohentunut terveys voi vaikuttaa työllistymiseen (Vuori ja Vesalainen 1999).

Työmarkkinoiden sisäisen liikkuvuuden ja hyvinvoinnin suhdetta on tutkittu huomattavasti vähemmän kuin muita työmarkkinoiden joustavuuden ilmiöitä (Hougaard et al. 2017). Periaatteessa monenlaiset yhteydet ovat mahdollisia. Kuormitusta ja stressiä aiheuttavat tilanteet työssä saattavat olla ponnin pyrkiä työpaikan vaihtoon. Toisaalta hyvinvoinnin vajeet voivat olla tekijä joka heikentää into ja mahdollisuuksia työpaikan tai tehtävien vaihtoon. On myös mahdollista, että liikkuvuus työmarkkinoilla määrittyy ”stressaavaksi elämäntilanteeksi”, joka toimii pikemminkin hyvinvointia vähentävänä kuin lisäävänä. Edelleen tilanne voi olla myös päinvastainen: liikkuvuus voi olla tie omien kykyjen ja tavoitteiden parempaan toteutumiseen.

Brettin (1982) varhainen tutkimus työliikkuvuudesta ja hyvinvoinnista ei löytänyt merkitseviä eroja työpaikkaa vaihtaneiden ja samassa työssä pysyneiden hyvinvoinnissa. Sen sijaan Hougaard (et al. 2017) työryhmineen päätyi tulokseen, jossa intensiivinen liikkuvuus, toisin sanoen runsaat työpaikan vaihdot muodostivat uhan työntekijöiden terveydelle. Tämä tarkoitti kohonnuttua riskiä sydän- ja verisuonisairauksille, mielenterveyden häiriöille ja alkoholiin liittyviin sairauksiin. Tulos perustui asetelmaan, jossa yhdisteltiin laajoja tanskalaisia rekisteriaineistoja. Tulostensa perustella tutkijat päätyivät varoittelemaan niistä riskeistä, joita vaatimukset jatkuvasti suuremmasta liikkuvuudesta työmarkkinoilla voivat tuoda mukanaan.

Liljegren ja Ekberg (2008, 2009) pystyivät asetelmaan kommentoimaan kysymystä siitä, ennustaako terveys liikkuvuutta vai liikkuvuus terveyttä. Tulosten perusteella näytti siltä, että arviot terveydestä tai burn out- oireet eivät olleet lisäämässä liikkuvuutta. Sen sijaan, toisin kuin Hougaadin (et al. 2017) tutkimuksissa, liikkuvuus näytti vaikuttavan terveysarvioihin positiivisesti. Tutkimus perustui kahden vuoden seurantakyselyyn julkisen sektorin organisaatiossa. Toisaalta Coornin (et al. 2004),

yhteen ammattikuntaan kohdistuva, ja de Reaven (et al. 2009), laajaan työikäistä väestöä kuvaavaan aineistoon perustuvat seurantatutkimukset antoivat tukea hypoteesille, jonka mukaan työn henkinen kuormittavuus ovat omiaan vauhdittamaan liikkuvuutta. Liikkuvuuden ja terveyden suhteesta selvästi pessimistisimmän Hougaadin tutkimuksen terveystiedot perustuivat sairaaloiden poistoilmoitusrekisterien diagnoositietoihin. Varovasti voi päätellä, että koetun terveyden perusteella kuva liikkuvuuden ja terveyden suhteesta muodostuu positiivisemmaksi.

Sairaudesta johtuvien poissaolojen problematiikka ei palaudu pelkästään terveyden ja hyvinvoinnin kysymyksiin. Sairauspoissaolojen ja työstä toiseen kulkevan liikkuvuuden yhteyden tutkimus on ollut vähäistä. Bernstrømin (2013, 2017) tulokset viittaavat suuntaan, jossa pitkät sairauspoissaolot olisivat omiaan vähenemään työpaikan vaihdoksen jälkeen. Tällainen rakenne löytyi erityisesti korkeasti koulutettujen ryhmästä. Tämä saattaa viitata siihen, että omien kykyjen ja työn parempi yhteensopivuus olisi välittävä tekijä.

2. Tutkimuksen tehtävä, aineistot, muuttujat ja menetelmät

2.1. Tutkimustehtävä

Tutkimuksellisesti pyrkimyksenä on nivoa uudella tavalla yhteen työelämän laatua ja omaa hyvinvointia koskevia arvioita työmarkkinoiden muutoksen ja pysyvyyden elementteihin. Turbulentteja työmarkkinoita on viime vuosina tutkittu monesta näkökulmista. Nyt esiteltävä asetelma täydentää yhtäältä rekisteripohjaisia lähestymistapoja (Soininen 2015), survey-aineistoja ja rekisteritietoja yhdisteleviä asetelmia (esim. Böckerman et al. 2009, 2010, Kauhanen & Nätti 2014) ja toisaalta factory-close tai joukkoiirtisanomistilanteen lähtökohdista (esim. Kivimäki ym. 2000; Jolkkonen & Kurvinen 2009, Jolkkonen et al. 2014) tehtyjä tutkimuksia. Tässä hahmotellussa asetelmassa ei pystytä saavuttamaan rekisteriaineistojen laajaa kattavuutta, mutta toisaalta päästään toivottavasti hienojakoisemmin erittelemään liikkuvuuden dynamiikkaa myös näkökulmasta, jossa ihmisen omat arviot tilanteestaan ovat myös mukana.

TLM-kirjallisuus tunnistaa pääpiirteissään viisi siirtymien tyyppiä. Muutosta voi olla (i) koulutuksen ja työn välillä, (ii) työmarkkinoiden sisällä, (iii) kodin ja perheen hoitamisen ja työn välillä, (iv) työn ja työttömyyden välillä ja (v) työn ja eläkkeen välillä. Jokaiseen näihin siirtymään sisältyy myös omanlaisensa riskielementti.

Empiirisessä tarkastelussa lähtökohtanamme on Taulukko 1. Siinä kuvataan siirtymät, joita aineiston perusteella vuoden 2011 työllisillä on ollut. Aineiston rajauksen perusteella voimme tarkastella vain osaa edellä kuvatuista siirtymistä, tämän tutkimuksen lähtötilanteessa kaikki olivat työllisiä palkansaajia.

Taulukko 1. Osallistujien statukset vuosina 2011 ja 2016

Lähtötilanne 2011		Tilanne 2016	n=1545	%	n=1175	%
Työllinen	=>	Työllinen	1175	76,1		
		<i>Samassa työpaikassa</i>			569	48,4
		<i>Samassa työpaikassa, eri tehtävässä</i>			264	22,5
		<i>Eri työpaikassa</i>			343	29,1
		Vanhuseläkkeellä	160	10,4		
		Työttömänä tai lomautettuna	65	4,2		
		Työkyvyttömyys eläkkeellä	48	3,1		
		Opiskelemassa	37	2,4		
		Perhevapaalla	31	2,0		
		Muu syy	29	1,9		

Vuoden 2011 työllisistä neljännes on viiden vuoden aikana siirtynyt pois työelämästä. Vuoden 2016 työllisistä vajaa kolmannes oli vaihtanut seurannan aikana työpaikkaansa vähintään kerran. Samassa työpaikassa ja samassa tehtävässä oli vajaat puolet osallistujista. Runsas viidennes työllisistä oli edelleen samassa työpaikassa kuin vuonna 2011, mutta tehtävä on seurannan aikana vaihtunut.

Raportin pääajatuksena on koko ajan pyrkiä hahmottelemaan sitä dynamiikkaa, mitä näiden siirtymien – tai pysyvyyksien – takana on, ja mitä siitä ihmisille seuraa. Tämä tarkoittaa yhtäältä

liikkuvuutta selittävien tekijöiden ja toisaalta liikkuvuuden seurausten erittelyä. Keskiössä on läpi työn työelämän laadun ja koetun terveyden (mahdollinen) rooli transitiokapasiteettiä lisäävänä tai vähentävänä tekijänä. Vastaavasti tutkimme liikkuvuuden vaikutuksia työelämän laatuun ja terveyteen.

Empiirinen tarkastelu jakaantuu kuuteen näkökulmaan. Aloitamme (Luku 3) selvittämällä työmarkkinoilta poistumista, eli sitä millaiset yksilölliset ja työpaikan ominaisuudet (vuonna 2011) ennustavat työmarkkinoilta vetäytymistä seurannan lopussa? Asetelma antaa vastauksen myös siihen, miten vetäytyminen vaikuttaa terveyteen? Seuraavassa luvussa (Luku 4) keskiössä on työelämän laatu. Millä tavalla se ennustaa liikkuvuutta ja miten liikkuvuus vaikuttaa arvioihin työelämän laadusta? Liikkuvuuden mahdollisuuksia analyysissä on kolme: työpaikan vaihto, tehtävän vaihto samassa työpaikassa ja samassa työssä ja tehtävässä pysyminen. Keskimmäisen vaihtoehdon kautta pääsemme ainakin jossain määrin tarkastelemaan kysymystä sisäistä työmarkkinoista. Luvussa 5 huomio kiinnitetään koetun hyvinvoinnin ja terveyden kysymyksiin samoin periaattein kuin edellisessä luvussa. Tämän jälkeen (Luku 6) vaihdamme näkökulmaa. Tässä jaksossa pyrimme selvittämään työurien vakaantumista. Miten yksilölliset ja organsatoriset tekijät vaikuttavat työuran vakauden lisääntymiseen tai vähenemiseen viiden vuoden aikana? Luvussa 7 pyrimme selvittämään kysymystä epäonnistuneista siirtymistä. Millaisia ovat tilanteet, joissa työmarkkinoilla ajaudun umpikujaan: liikkuvuusnäkyviä ei ole, mutta nykyinenkään tilanne ei ole tyydyttävä. Empiirinen tarkastelu (Luku 8) päättyy talousnäkyymiin. Tarkastelemme, mitä vuonna 2011 pienituloisiksi luokitelluille tapahtuu seurannan aikana.

2.2. Muuttujat

Tarkemmassa analyysissä käytämme viittä työelämän laadun ulottuvuutta: *autonomiiaa, kehittymismahdollisuuksia, reilua kohtelua, työpaikalta saatavaa tukea ja työpaikan tarjoamia urannäkymiä*. Analyyseissä muuttujia käsitellään pääosin keskiarvomuuttujina. Muuttujia voi pitää ainakin siinä mielessä luotettavina, että muuttujan sisäistä koherenssia ilmaiseva Cronbachin alfa-kerroin on kautta linjan vähintään hyvä. *Autonomiiaa, kehittymismahdollisuuksia ja työpaikalta saatavaa tukea* käsittelevät mittarit ovat yhdenmukaisia Työolotutkimuksen (esim. Sutela & Lehto 2013) kanssa.

Työpaikantarjoamia *kehittymismahdollisuuksia* mittasimme kolmesta osioista muodostetulla summamuuttujalla ($\alpha^1 = 0,79 / 0,78$). Vastaajat arvioivat asteikolla yhdestä viiteen väittämiä, jotka koskivat mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kehittymiseen, ammattitaitoa kehittävään koulutukseen ja uuden oppimiseen työssä (lomakkeen kysymykset 11a 11b ja 12).

Työn *autonomian* ulottuvuuksia (voiko vaikuttaa tehtäviin, työtahtiin, työnjakoon, aikatauluihin jne., lomakkeen kysymys 7) vastaajat arvioivat kahdeksalla ulottuvuudella asteikolla yhdestä neljään (paljon – ei lainkaan). Analyysejä varten kysymyksistä muodostettiin keskiarvomuuttuja ($\alpha = 0,84/0,87$).

Reilua kohtelua ja hyviä esimieskäytäntöjä mittasimme Moormanin (1999) kehittämällä mittaristolla. Yleisesti reilua kohtelua mitatessa vastaajat ottivat kantaa viiteen asiaa koskevaan väittämään

¹ α :n arvoista ensimmäinen viittaa tilanteeseen vuonna 2011, toinen vuonna 2016. Koska arviot kohdistuvat työpaikkaan, jälkimmäisessä eivät luonnollisestikaan ole ne, jotka seurannan lopussa ovat työelämän ulkopuolella. Kysymysnumerot viittaavat vuoden 2016 lomakkeeseen (Liite 4). Vuoden 2011 lomake löytyy julkaisusta Saloniemi & Väisänen 2012.

(lomakkeen kysymykset 13a, 13b, 13c, 13d ja 13e), joita arvioitiin asteikolla yhdestä viiteen (täysin samaa mieltä, täysin eri mieltä). Kysymyksistä muodostettiin keskiarvomuuttuja ($\alpha = 0,88 / 0,90$).

Työpaikalla saatavaa *tukea* kuvaa keskiarvomuuttuja ($\alpha = 0,74 / 0,76$), joka muodostettiin viittä väittämää koskevasta arviosta (lomakkeen kysymys 6), joita arvioitiin asteikolla yhdestä viiteen (erittäin usein - ei juuri koskaan).

Uranäkymiä nykyisellä työpaikalla vastaajat arvoivat neljällä kysymyksellä (lomakkeen kysymykset 23a, 23b ja 23c). Väittämiä arvioitiin yhdestä viiteen ($\alpha = 0,71 / 0,71$).

Koettua terveyttä ja hyvinvointia (KTH) kuvaavina muuttujina käytämme kolmea muuttujaa.

Itsearvioitu terveys (SRH) on tutkimuksissa laajasti käytetty terveyden mittari. Sen käyttöä kansanterveystieteellisessä tutkimuksessa motivoi sinällään yksinkertaisen kysymyksen kyky varsin tarkasti kuvata vastaajan terveyttä ja myös ennustaa hyvin terveydentilaa ja esim. ennen aikaista eläköitymistä tulevaisuudessa (Jylhä 2009). Lomakkeen kysymyksessä (24) vastaaja ottaa viisiportaisella asteikolla kantaa kysymykseen *Millainen on terveydentilanne?* Vastausvaihtoehdot olivat yhdestä viiteen: *hyvä, melko hyvä, keskitasoinen, melko huono ja huono*. Jatkossa SRH:ta käytetään sekä dikotomisena että jatkuvana muuttujana.

Stressin mittaamiseen käytimme Anna-Liisa Elon, Anneli Leppäsen ja Antti Jahkolan (Elo et al. 2003) kehittämää yhden kysymyksen sisältävää stressimittaria (lomakkeen kysymys 26). Laajempiin kysymyspattereihin verrattaessa, tämä yhden osion mittari on osoittautunut sinällään varsin luotettavaksi stressaantuneisuuden indikaattoriksi. Oman stressaantuneisuutensa arvioon vastaajalla oli viisi vaihtoehtoa: *ei lainkaan, vain vähän, jonkin verran, melko paljon, erittäin paljon*. Tätäkin mittaria käytettiin sekä dikotomisena että jatkuvana. Luokittelussa korkean stressin ryhmään määriteltiin, ne jotka päätyivät jompaankumpaan kahdesta viimeisestä vaihtoehdoista

Kolmantena KTH-muuttujana käytimme survey-tarkoituksiin sovitettua versiota (esim. Vulkan 2016) Goldbergin (1972) laajasti käytetystä General Health Questionnaire (GHQ) -mittarista. Se kuvaa psyykkisen toimintakyvyn keskeisiä ulottuvuuksia, kuten masennusta, ahdistuneisuutta, sosiaalista kanssakäymistä ja itseluottamusta. Kyselyssä vastaajat arvioivat kahtatoista (lomakkeen kysymys 32) väittämää sen mukaan, miten hyvin ne vastasivat osallistujan yleistä vointia ja tuntemuksia viime viikkoina. Analyysissä mittarista muodostettiin summamuuttuja ($\alpha = 0,90 / 0,91$), jota käytettiin sekä tertiileihin jaettuna (ylin kuvasi parasta, matalin heikointa ja niiden väliin jäävä alue keskimääräistä psyykkistä toimintakykyä) että jatkuvana muuttujana.

Varsinaisen KTH:n lisäksi terveyden ulottuvuutta tarkasteltiin myös kahdella *sairauspoissaoloihin* liittyvällä kysymyksellä. Ensinnäkin lomakkeessa tiedusteltiin omasta terveydestä johtuvien sairauspoissaolopäivien määrää viimeisen puolen vuoden aikana (lomakkeen kysymys 28). Vuonna 2011 vastaajista kysyttiin myös, ovatko he olleet viimeisen vuoden aikana sairaana töissä.

Työelämän koettua vakautta tai epävarmuutta mittasimme kahdella ulottuvuudella. Koettua työsuhteeseen liittyvää *epävarmuutta* vastaajat arvioivat kysymyksellä (lomakkeen kysymys 19): ”*Millaisen pidät riskiä, että menettäisit työsi seuraavien 12 kuukauden aikana?*”. Kantaa otettiin viisiportaisella asteikolla (1= erittäin suurena, 5= erittäin pienenä). Toinen epävarmuuden ulottuvuus koski taloutta: ”*Oletko yleisesti ottaen huolestunut kotitaloutesi taloudellisesta tilanteesta?*”. Tässä kysymyksessä (lomakkeen kysymys 40) arvioasteikko oli neliportainen (1= erittäin huolestunut, 4= en ole lainkaan huolestunut).

Analyysissä käytimme myös muuttujaa, joka ilmaisi vastaajan asuinalueen työttömyysasteen suunnan suhteessa koko maan tasoon. Muuttuja on kolmiluokkainen. Jos työttömyysaste poikkesi yhden prosentti yksikön koko maan tasosta, se tulkittiin keskimääräiseksi. Jos muutos oli tätä suurempi, työttömyys oli keskimääräistä alhaisempi tai päinvastaisessa tapauksessa korkeampi.

Työelämän umpikujatilanteiden analyysissä käytimme lisäksi *työllistyvyyttä* ja *vaihtoihteita* mittaavia kysymyksiä. *Työllistyvyyttä* mitattiin kysymyksellä (lomakkeen kysymys 21) ”*Millaisina kaikkiaan pidät tämänhetkisiä mahdollisuuksiasi hankkia uusi työ, joka on vastaavanlainen tai parempi kuin nykyinen työsi?*” Arviot annettiin viisiportaisella asteikolla (erittäin hyvinä /erittäin huonoina). *Vaihtoihteita* mittaavassa kysymyksessä (lomakkeen kysymys 31) ”*Haluaisitko tällä hetkellä vaihtaa työpaikkaa?*” oli kolme vaihtoehtoa, ”kyllä”, ”ehkä” ja ”en”. Tämän lisäksi vastaajat arvoivat seitsenportaisella asteikolla työhistoriaan vastaamalla kysymykseen: ”*Kun ajattelet kaikkia niitä muutoksia, joita työssäsi on tapahtunut viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana, ovatko ne olleet omalta kannaltasi a) pieniä ja vähä merkityksellisiä / suuria ja merkityksellisiä ja b) enimmäkseen myönteisiä / enimmäkseen kielteisiä*” (lomakkeen kysymys 34).

Analyyseissä käytettäviä sosioekonomisia muuttujia ovat ikä, sukupuoli ja koulutusaste. Koulutusastetta käsitellään kolmiluokkaisena: perusaste, keskiaste ja korkea-aste. Nämä tiedot perustuvat vuoden 2011 työvoimatutkimuksen tietoihin. Kysymys työttömyysjaksoista perustuu molempina vuosina lomakekyselyyn. Sen sijaan työsuhteen muoto on vuonna 2011 peräisin työvoimatutkimuksesta, mutta vuonna 2016 lomakekyselystä. Samaten toimiala ja työnantajasektori viittaavat seurannan alussa työvoimatutkimukseen, mutta lopussa lomakekyselyyn. Työpaikan koko ja henkilöstömäärän kehitys perustuvat koko ajan lomakkeen tietoihin. Osallistujan bruttotuloja tiedusteltiin kuusiluokkaisella kysymyksellä (lomakkeen kysymys 37) jossa alin tuloluokka oli alle 1500 ja ylin 4000 tai enemmän. Analyysissä käytetään myös muuttujaa, jossa vastaajan arvioi asteikolla 1-7 viiden vuoden aikana työelämässä tapahtuneita muutoksia yhtäältä myönteisyys / kielteisyys ja toisaalta vähämerkityksellinen / merkityksellinen asteikolla (lomakkeen kysymys 34).

2.3. Aineisto

Tilastokeskus keräsi tämä tutkimuksen aineiston syksyllä 2016. Lähtökohtana oli viisi vuotta aiemmin toteutetun tutkimuksen data (Saloniemi & Väisänen 2012). Tutkimuksen otos koostui henkilöistä, jotka tässä aikaisemmassa kyselyssä antoivat suostumuksensa uuden kyselylomakkeen lähettämiseen. Seurannassa olivat mukana kaikki vuonna 2011 jatkotutkimukseen suostuneet työllisyystilanteesta riippumatta. Osa vuonna 2011 työssä olleista olikin tällä uudella kierroksella eläkkeellä, työttömänä, opiskelemissa tms.

Seurannassa tiedonkeruu suoritettiin pelkän postikyselyn sijaan posti-web-yhdistelmäkeruuna. Lomakkeesta oli olemassa kaksi versiota, jotka pidettiin mahdollisimman samanlaisina. Prosessissa osallistujia lähestyttiin useamman kerran. Tiedonkeruu aloitettiin lähettämällä vastaajille saatekirjeet ja keruusta laadittu esite. Kirjeissä oli kutsu osallistua tiedonkeruuseen verkossa sekä vastaamiseen tarvittavat tunnukset. Saatekirjeistä oli kolme eri versiota. Ne oli laadittu kohdennetusti eri ikäryhmille. Kaikissa saatekirjeissä mainittiin kannustimena arvonta, jossa voittoina oli kymmenen sadan euron arvoista lahjakorttia. Kymmenen päivän kuluttua ensimmäisten saatekirjeiden lähettamisestä vastaamattomille lähetettiin muistutuskirje verkkovastaamisesta. Viikkoa myöhemmin yhä vastaamattomat saivat postikyselylomakkeen. Reilu kahden viikon kuluttua tästä vastaamattomille lähetettiin vielä postikyselylomake uudestaan.

Seurantatiedonkeruuseen vuonna 2011 suostuneista 2004 henkilöstä 39 oli elokuuhun 2016 mennessä muuttanut ulkomaille tai kuollut. Kun nämä henkilöt poistettiin otoksesta, uuden keruukierroksen lopulliseksi otoskooksi saatiin 1965 henkilöä. Kyselyyn saatiin 1545 hyväksyttyä vastausta. Lopullinen vastausosuus oli näin 78,6 prosenttia ja kato 21,4 prosenttia. Ylivoimainen enemmistö eli 80,2 prosenttia hyväksytyistä vastauksista saatiin verkkolomakkeella.

Otoksessa oli 1160 naista ja 850 miestä. Suurin näistä oli vastaamisaikaan eli vuoden 2016 lopussa iältään 45–54 ja 55–64-vuotiaita. Alueellisesti suurin ryhmä olivat Etelä-Suomessa ja kaupunkimaisissa ympäristöissä asuvat henkilöt, joskin myös muut maantieteelliset alueet ja asuinympäristöt olivat varsin hyvin edustettuina. Otoksen ikäjakauma oli yllättävän tasainen ottaen huomioon, että edellisestä keruukerrasta oli kulunut jo viisi vuotta ja vain osa silloin mukana olleista antoi luvan lähestyä itseään seuraavan tiedonkeruun kanssa. Alle 25-vuotiaita oli kymmenen, yli 74-vuotiaita kolme ja 65–74-vuotiaita 123, mutta muuten ikäryhmien koot ylittivät kahdensadan henkilön rajan. Mainittakoon kuitenkin, että painopiste oli selvästi keski-ikäisissä ja eläkeikää lähestyvissä ihmisissä.

Naiset vastasivat selvästi aktiivisemmin kuin miehet. Maantieteellisesti katsoen korkein vastausosuus oli Pohjois-Karjalassa (87,1 %) ja heikoin Pohjanmaalla (63,3 %). Nuorissa ikäryhmissä vastausosuudet olivat pääsääntöisesti alhaisempia kuin vanhemmissa ikäryhmissä. Nykyinen nuorten ja etenkin nuorten miesten osallistumattomuuden trendi näkyi jo kyselyn otoksessa, jossa mukana olleet olivat viisi vuotta sitten ensinnäkin vastanneet Työvoimatutkimukseen, toisekseen täyttäneet ja palauttaneet heille lähetetyn Työelämä tänään -postikyselylomakkeen ja kolmanneksen suostuneet jatkotutkimukseen. Alle 35-vuotiaiden vastaajien vähäinen osallistumishalu näkyi otoksessa ryhmän pienuutena, minkä lisäksi he vastasivat jonkin verran heikommin kuin muut ikäryhmät.

2.4. Menetelmät

Työelämän liikkuvuutta ja siihen vaikuttavia tekijöitä tutkitaan kuvailevien menetelmien (ristiintaulukointi) ohella tilastollisilla testeillä ja erilaisilla monimuuttujamalleilla. Sukupuolen, ikäryhmien, eri koulutusasteen ja muiden luokiteltujen taustamuuttujaryhmien ja liikkuvuusryhmien välisten erojen tilastollista merkitsevyyttä on testattu χ^2 -testin (riippumattomuustestin) avulla, samoin kuin työsuhdemuodon pysyvyyteen ja muutokseen, matalapalkkaisuuteen, ammattivaihtoon vaikuttavia tekijöitä. Pienten ryhmien tapauksessa luokkia on yhdistetty ja käytetty testien ei-parametrisia vaihtoehtoja. Eri liikkuvuusryhmiin päätymiseen vaikuttavat tekijät on tutkittu käyttäen multinomiaalista logistista regressiota. Työelämän laadun, työttömyyden, vakauden ja taloudellisen epävarmuuden muutoksiin vaikuttavat tekijät on tutkittu yleistettyä lineaarista regressioanalyysiä käyttäen. Omaa arviota työllistyvyydestä, ammatin vaihdon ja toimialan vaihdon todennäköisyyttä, sekä näihin vaikuttavia tekijöitä on tutkittu logistisella regressiolla.

3. Työstä työn ulkopuolelle

Tässä jaksossa tarkastellaan siirtymää, joka seurantajaksolla johti pois työllisen statuksesta. Keskitymme siis niihin (n= 370, 24%) vuonna 2011 työllisiin palkansaajiin, jotka viiden vuoden seurannan aikana olivat siirtyneet työelämän ulkopuolelle. Taulukossa 2 on esitetty työelämän ulkopuoliset ryhmät suuruusjärjestyksessä. Suurin yksittäinen ulkopuolisten ryhmä oli vanhuuseläkkeelle jääneet. Heitä oli aineistossa 160, eli runsaat kymmenen prosenttia.

Taulukko 2. Työelämän ulkopuoliset ryhmät vuoden 2016 kyselyn perusteella.

Ryhmä	lukumäärä	osuus aineistosta [%]
vanhuuseläkkeellä	160	10,4
työttömänä	65	4,2
muu eläke	48	3,1
opiskelija	37	2,4
perhevapaalla	31	2,0
muut työelämän ulkopuoliset	29	1,9
Yhteensä:	370	23,9

Kuten ryhmittelystä käy ilmi, osa tilanteista on sellaisia, joissa työelämästä poistuminen on pysyvää (eläkkeellä oleminen), toisista taas paluu ansiotyön piiriin on hyvinkin todennäköistä.

Tarkastelimme näitä työelämän ulkopuolisten ryhmiä kolmella tavalla. Aloitamme ryhmien rakenteellisten taustojen selvittelyllä. Sen jälkeen tarkastelemme, millä tavalla arviot työelämän laadusta ja koetusta terveydestä seurannan alussa mahdollisesti selittävät työstä vetäytymistä. Koska koettua terveyttä mitattiin molemmissa kyselyissä, päätämme tämän tarkastelun huomioihin siitä, mitä työelämän jättäminen merkitsee terveydelle.

Koska yksittäiset työelämän ulkopuolisuutta kuvaavat ryhmät ovat verrattain pieniä, analyysit ovat pääasiassa kuvailevia. Toisaalta jo näidenkin analyysien keskeinen tulos on ryhmien suuri keskinäinen heterogeenisuus, näin ollen perusteita esim. yhden yhteisen työelämän ulkopuolelle päätyneen ryhmän muodostamiseen ei ole.

3.1. Työelämän ulkopuolisten rakenteelliset taustat

Tässä tarkastelussa työelämän ulkopuolella vuoden 2016 kyselyssä olevien ryhmien taustaa vuonna 2011 verrattiin niihin, jotka olivat työllisiä myös vertailun päättyessä. Tulokset on esitetty Taulukossa 3. Merkittävimmät erot ryhmäkohtaisesti esitetään taulukon jälkeen.

Taulukko 3. Ikä, sukupuoli, koulutus, työttömyyskokemukset ja työsuhdetyyppi, sekä tuloluokat työelämän ulkopuolelle siirtyneissä ryhmissä verrattuna työllisten ryhmään.

	Työlliset (verrokiryhmä)	Työelämän ulkopuoliset ryhmät					
		Vanhuus- eläkeläiset	Työttömät	Muut eläkeläiset	Opiskelijat	Perhevapaalla olevat	Muut työelämän ulkopuoliset
Osuus %	76,1	10,4	4,2	3,1	2,4	2,0	1,9
Sukupuoli		a)	a)	a)	**	***	a)
Mies	40,4	38,1	46,2	47,9	18,9	0	31,0
Nainen	59,6	61,9	53,8	52,1	81,1	100	69,0
Ikä		***	a)	***	***	***	a)
Alle 35-vuotiaat	11,1	0	9,2	2,1	45,9	58,1	13,8
35 – 44-vuotiaat	21,3	0	18,5	4,2	27,0	41,9	13,8
45 – 54-vuotiaat	30,6	0	23,1	16,7	24,3	0	13,8
Yli 54-vuotiaat	37,0	100	49,2	77,1	2,7	0	58,6
Koulutusaste		***	a)	***	*	*	a)
Perusaste	6,8	18,1	9,2	27,1	13,5	19,4	13,8
Keskiaste	40,3	41,9	35,4	35,4	56,8	35,5	57,7
Korkea-aste	52,9	40,4	55,4	37,5	29,7	45,2	34,5
Työttömyysjaksoja vuonna 2011		a)	***	a)	a)	a)	***
On	19,7	20,0	41,5	29,2	27,0	19,4	44,8
Ei ole	80,3	80,0	58,5	70,8	73,0	80,6	55,2
Työnantajasektori 2011		a)	*	a)	a)	a)	a)
Yksityinen	61,1	60,0	73,8	62,5	67,6	67,7	51,7
Julkinen	38,9	40,0	26,2	37,5	32,4	32,3	48,3
Työsuhdetyyppi		a)	*	a)	a)	a)	a)
Toistaiseksi voimassa oleva	90,3	92,5	81,5	89,6	64,9	71,0	75,9
Määräaikainen	9,7	7,5	18,5	10,4	35,1	29,0	24,1

	Työlliset (verrokkiryhmä)	Työelämän ulkopuoliset ryhmät					
		Vanhuus- eläkeläiset	Työttömät	Muut eläkeläiset	Opiskelijat	Perhevapaalla olevat	Muut työelämän ulkopuoliset
Tuloluokka 2011		a)	***	*	a)	a)	a)
alle 1500 €/kk	5,3	10,0	10,8	10,4	44,4	22,6	20,7
1500 – 1999 €/kk	11,4	13,8	26,2	25,0	8,3	35,5	20,7
2000 – 2499 €/kk	28,9	21,9	15,4	25,0	19,4	22,6	24,1
2500 – 2999 €/kk	19,5	19,4	13,8	20,8	19,4	9,7	13,8
3000 – 3999 €/kk	20,9	18,1	16,9	12,5	5,6	9,7	17,2
4000 €/kk tai enemmän	14,0	16,9	16,9	6,3	2,8	0,0	3,4
Tuloluokka 2016		***	***	***	***	***	***
alle 1500 €/kk	2,8	22,0	53,8	41,3	64,9	64,5	58,6
1500 – 1999 €/kk	5,8	27,0	32,3	28,3	16,2	16,1	10,3
2000 – 2499 €/kk	23,4	19,5	9,2	15,2	18,9	6,5	10,3
2500 – 2999 €/kk	18,6	15,7	1,5	8,7	0,0	3,2	3,4
3000 – 3999 €/kk	26,5	10,1	3,1	4,3	0,0	9,7	10,3
4000 €/kk tai enemmän	22,8	5,7	0,0	2,2	0,0	0,0	6,9
Huoli taloudesta 2011		*	**	**	a)	a)	a)
Huolestunut	35,2	27,0	53,8	55,3	42,9	36,7	37,9
Ei huolestunut	64,8	73,0	46,2	44,7	57,1	63,3	62,1
Huoli taloudesta 2016		a)	***	***	**	a)	a)
Huolestunut	36,8	30,2	74,6	63,0	59,5	41,9	46,4
Ei huolestunut	63,2	69,8	25,4	37,0	40,5	58,1	53,6

a) ei merkitsevä; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

Luonnollisesti vanhuuseläkkeelle siirtyneet poikkesivat koko joukosta ennen muuta iältään. Ikä ja koulutus ovat Suomessa voimakkaassa yhteydessä keskenään. Ei näin ollen ole kovin yllättävää, että heidän joukossaan on myös keskimääräistä enemmän niitä, joilla on vain perusasteen koulutus. Vuonna 2011 heidän tulonsa eivät poikenneet työllisinä pysyneistä, sen sijaan vuonna 2016 tulot olivat selkeästi työllisinä pysyneitä alhaisemmat.

Työttömäksi jääneet raportoivat työttömyysjaksoja, kuten arvata saattaa, selvästi enemmän kuin työllisinä pysyneet. Työttömistä keskimääräistä suurempi osuus työskenteli vuonna 2011 yksityisellä sektorilla. Myös määräaikaisia työsuhteita oli heidän keskuudessaan suhteellisesti enemmän työllisiin verrattuna vuoden 2011 kyselyssä. Edelleen työllisinä pysyneisiin verrattuna työttömien ryhmä oli tuloiltaan ja toimeentuloon kohdistuvalta huoleltaan huonommassa asemassa. Tämä näkyi jo vuoden 2011 kyselyssä, ennen työttömäksi jäämistä, mutta korostui seurannan aikana. Ainoa poikkeus löytyi

vuonna 2011 raportoidusta tuloluokasta. Siinä työttömäksi jääneiden keskuudessa 16,9 % ilmoitti kuuluvansa ylimpään tuloluokkaan (4000 €/kk tai enemmän). Työllisten keskuudessa vastaava luku oli 14 %.

Muista syistä eläköityneiden ryhmä painottui vanhimpiin ikäluokkiin. Tässä ryhmässä vain perusasteelle kouluttautuneiden osuus oli kaikista ryhmistä suurin (27 %). Tässä ryhmässä tulot olivat työllisiä alemmat jo vuonna 2011, mutta ero korostui vuonna 2016. Sama ilmiö heijastui myös huoleen taloudellisesta toimeentulosta.

Opiskelijoiksi siirtyneet erottuivat työllisistä olemalla useammin naisia ja keskimäärin selkeästi nuorempia. Tämän ryhmän koulutustaso keskittyi perus-, tai sekundaariasteelle. Seurannan lopussa heillä on työttömyyskokemuksia suhteellisesti työllisiä enemmän, tällainen ero ei kuitenkaan noussut esille vuoden 2011 kyselyssä. Määräaikaisten työsuhteiden osuus oli huomattavasti työllisten ryhmää suurempi, mutta tässä vertailussa khiin neliötestin oletukset eivät täyttyneet. Alhaiset tulot ja huoli taloudellisesta toimeentulosta erottivat selkeästi tätä ryhmää työllisinä pysyneistä. Tulojen osalta ero oli havaittavissa jo vuonna 2011, mutta jälleen khiin neliötestin oletukset eivät täyttyneet.

Perhevapaalle siirtyneistä kaikki olivat naisia ja alle 45-vuotiaita. Työllisiin verrattuna, heistä suurempi osuus oli vain perusasteen koulutuksen suorittaneita. Tulojen alaisuus näkyi jo vuonna 2011 (testin oletukset jäivät täyttymättä), mutta korostui selkeästi vuonna 2016 perhevapaalle jäämisen myötä. Huoli taloudellisesta toimeentulosta ei kuitenkaan ollut suurempaa kuin työllisinä pysyneiden joukossa.

Muiden syiden vuoksi työelämän ulkopuolelle jääneiden ryhmässä työttömyysjaksot korostuivat kummassakin kyselyssä, jopa työttömäksi jääneitä enemmän. Myös määräaikaista työsuhteita oli enemmän (tosin testin oletukset eivät täyttyneet). Jälleen tuloluokka oli työllisiä alhaisempi jo vuonna 2011, mutta ero korostui vuonna 2016. Tässäkin huoli omasta taloudesta ei kuitenkaan poikennut työllisistä tilastollisesti merkitsevästi.

3.2 Selittääkö työelämän laatu työstä vetäytymistä?

Arvioissa työelämän laadussa vastaajat kommentoivat työn autonomiaa, työssä saatua tukea, kehittymismahdollisuuksia, reilua kohtelua työssä, työsuhteen vakautta ja uranäkymiä nykyisessä työpaikassa. Näiden lisäksi otimme tarkasteluun myös työsuhde-epävarmuuden. Tässäkin tarkastelussa terveyttä arvioitiin kolmesta näkökulmasta, itsearvioituna terveytenä, psyykkisenä toimintakykynä ja stressin kokemisena. Kiinnostuksen kohteena näissä analyyseissä on se ovatko vuonna 2016 työelämässä tai työelämän ulkopuolella olevien terveysarviot erilaisia seurannan alussa? Tulokset kaikkien ryhmien osalta on esitetty Taulukoissa 4 ja 5.

Taulukko 4. Työelämän laatu vuonna 2011 työllisinä pysyneiden ja työelämän ulkopuolelle seurannan aikana päätyneiden ryhmissä.

	Työlliset (verrokiryhmä)	Työelämän ulkopuoliset ryhmät					
		Vanhuus- eläkeläiset	Työttömät	Muut eläkeläiset	Opiskelijat	Perhevapaalla olevat	Muut työelämän ulkopuoliset
Osuus %	76,1	10,4	4,2	3,1	2,4	2,0	1,9
Autonomia		a)	a)	*	a)	*	a)
Alin kolmannes	29,4	33,8	21,5	46,8	40,5	35,5	27,6
Keskikolmannes	34,2	28,7	33,8	31,9	32,4	51,6	48,3
Ylin kolmannes	36,4	37,5	44,6	21,3	27,0	12,9	24,1
Tuki		a)	a)	*	a)	a)	a)
Alin kolmannes	31,5	40,6	35,9	50,0	27,0	16,7	31,0
Keskikolmannes	33,2	28,7	31,3	16,7	35,1	40,0	31,0
Ylin kolmannes	35,2	30,6	32,3	33,3	37,8	43,3	37,9
Koulutus ja kehitys		a)	a)	a)	*	a)	a)
Alin kolmannes	36,2	38,1	32,8	43,8	56,8	41,9	48,3
Keskikolmannes	26,3	29,4	23,4	25,0	24,3	32,3	20,7
Ylin kolmannes	37,5	32,5	43,8	31,3	18,9	25,8	31,0
Reilu kohtelu		a)	a)	*	a)	*	a)
Alin kolmannes	33,4	35,9	27,7	52,1	27,0	56,7	37,9
Keskikolmannes	31,3	26,9	36,9	20,8	40,5	23,3	41,4
Ylin kolmannes	35,3	37,2	35,4	27,1	32,4	20,0	20,7
Työsuhteen epävarmuus		a)	**	***	**	a)	**
Alin kolmannes	24,1	31,4	43,1	48,1	45,9	38,7	44,8
Keskikolmannes	33,0	25,2	24,6	27,7	13,5	25,8	37,9
Ylin kolmannes	43,0	43,4	32,3	23,4	40,5	35,5	17,2
Uranäkymät		*	a)	**	*	a)	a)
Alin kolmannes	25,4	34,4	36,9	43,8	40,5	38,7	25,4
Keskikolmannes	33,9	34,4	32,3	37,5	37,8	22,6	33,9
Ylin kolmannes	40,6	31,3	30,8	18,8	21,6	38,7	40,6

a) ei merkitsevä; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

Taulukko 5. Työelämästä jääneiden terveysmuuttajat vuoden 2011 kyselyssä, verrattuna työllisten ryhmään.

	Työlliset (verrokkiryhmä)	Työelämän ulkopuoliset ryhmät					
		Vanhuus- eläkeläiset	Työttömät	Muut eläkeläiset	Opiskelijat	Perhevapaalla olevat	Muut työelämän ulkopuoliset
Osuus %:	76,1	10,4	4,2	3,1	2,4	2,0	1,9
Itsearvioitu terveys		***	***	***	a)	a)	a)
Huono	2,0	7,5	9,2	35,4	0,0	0,0	0,0
Keskitasoinen	14,5	24,4	18,5	22,9	13,5	6,5	17,2
Hyvä	83,5	68,1	72,3	41,7	86,5	93,5	82,8
Stressi		a)	a)	a)	a)	a)	a)
Vähäinen	55,6	58,2	42,2	44,7	67,6	56,7	62,1
Jonkin verran	30,3	27,5	37,5	34,0	29,7	23,3	17,2
Paljon	14,1	14,4	20,3	21,3	2,7	20,0	20,7
GHQ (t-testi)		a)	a)	***	a)	a)	a)
Keskiarvo	3,21	3,23	3,17	2,88	3,22	3,30	3,11
Keskihajonta	0,49	0,54	0,57	0,64	0,49	0,46	0,62

Vanhuuseläkeläisten osalta tilastollisesti merkitseviä eroja työllisiin verrattuna paljastui kahtaalta. Ensinnäkin, vuonna 2011 huonon ja etenkin keskitasoisen terveyden arviot olivat vanhuuseläkkeelle päätyneillä työllisiä yleisempiä. Toiseksi, kovin yllättävänä ei voine pitää sitä, että eläkkeelle siirtyneet arvoivat työn tarjoamat uranäkymät seurannan alussa työllisinä pysyneitä heikompina.

Myös työttömäksi jääneiden itsearvioidussa terveydessä ilmeni ero verrattuna työllisiin vuonna 2011: työttömyyteen päätyneet arvioivat terveytensä huonoksi tai keskitasoiseksi työllisinä pysyneitä useammin. Työsuhteen epävarmuus oli myös työttömyyteen päätyneillä yleisempää kuin työllisinä pysyvillä.

Muista syistä eläkkeellä olevien ryhmä erottui tässä tarkastelussa kaikista selkeimmin työllisistä. Tilastollisesti merkitsevä ero oli itsearvioidussa terveydessä ja psyykkisessä toimintakyvyssä. Molemmissa tapauksissa arviot olivat työllisiä huonompia. Itse asiassa muiden eläkeläisten itsearvioitu terveys ja mielenterveys olivat vuoden 2011 aineistossa huonoimmat kaikista vertailun ryhmistä. Työn laadullisia ulottuvuuksia käsittelevistä muuttujista selkeimmät erot olivat työssä koetussa vakaudessa ja uranäkymissä, joissa tämä sijoittui työllisiä huonommin. Tilastollisesti merkitsevä ero oli myös työn autonomian, tuen ja reiluuden kokemuksissa, ne ovat heikompia kuin työllisillä.

Opiskelijoiksi siirtyneillä kehittymismahdollisuudet koettiin tilastollisesti merkitsevästi heikommiksi kuin työllisillä. Tämän lisäksi seurannan alussa myös työsuhteen epävarmuudessa ja uranäkymistä olivat heikommalla kuin työllisinä pysyneillä.

Perhevapaalla olevien kohdalla tilastollisesti merkitsevät erot löytyivät autonomian ja reiluuden arvoista. Nämä kumpikin arvoitiin vuonna 2011 tässä ryhmässä heikommiksi verrattuna niihin, jotka säilyivät työllisinä.

Muista syistä työelämän ulkopuolelle jääneiden osalta ainoa ero työllisiin verrattuna oli työsuhteen epävarmuus. Se oli tässä ryhmässä kaikista vertailun ryhmistä kokonaisuudessaan korkein.

3.3 Työelämän jättämisen vaikutus terveyteen

Asetelmamme antoi mahdollisuuden tarkastella työelämästä vetäytymisen vaikutuksia koettuun terveyteen. Pystyimme siis seuraamaan, miten itsearvoitu terveys, stressi ja psyykkinen toimintakyky muuttuivat, kun ihmiset eivät enää olleet töissä. Edelleen meitä luonnollisesti kiinnostaa, miten erityyppinen vetäytyminen vaikuttaa asiaan.

Kolmessa ryhmässä terveysarviot näyttivät muuttuvan merkitsevästi. Selkein muutos löytyy vanhuuseläkkeelle jääneiden ryhmästä. Tässä joukossa työelämästä poistuminen kohensi hyvinvointia kaikilla käyttämillämme mittareilla. Opiskelijoiksi siirtyneillä muutos merkitsi hienoista stressin lisääntymistä. Muusta syystä työelämän ulkopuolelle jääneiden ryhmässä itsearvoitu terveys puolestaan heikkeni muutoksen myötä. (Liite 1.)

3.4. Vetäytyminen - oma päätös?

Kysymys siitä, onko työelämästä vetäytyminen ollut oma tahto, on oleellinen jo TLM-logiikan kannalta. Vain harva (7,7 %) työttömistä piti statustaan omana valintana. Sen sijaan liki kaikki (90,3 %) perhevapaalle siirtyneet olivat uudessa asemassaan omasta halustaan, opiskelemaan siirtyneistä näin ajatteli puolet (51,4 %). Kaikki vanhuuseläkeläiset ja liki kaikki työkyvyttömyyden perusteella eläkkeelle jääneet (97,9) olivat sitä mieltä, että statuksen muutoksessa ei ollut kyseessä omasta halusta. Vain 17,2 prosenttia ryhmästä, joka ilmoitti olevansa ”muusta syystä” työelämän ulkopuolella, piti nykyistä asemaansa oman päätöksen tuloksena.

Nämäkin tulokset korostavat työelämästä vetäytyvän ryhmien heterogeenisuutta.

4. Työelämän laatu ja liikkuvuus

Tässä jaksossa kiinnostuksen kohteena on työelämän laadun ja työpaikan vaihtojen välinen suhde ja kohteena vastaajien joukko, joka oli työllisenä sekä seurannan alussa, että lopussa. Analyysin ytimessä on viisi työelämän laadun ulottuvuutta: työn autonomia, työpaikan tarjoama sosiaalinen tuki, työhön liittyvät koulutus- ja kehitysmahdollisuudet, reilu kohtelu työssä ja työn tarjoamat uranäkymät.

4.1. Työelämän laatu liikkuvuuden pontimena?

Aluksi etsimme vastausta siihen, vaikuttako työelämän laatu seurannan alussa liikkuvuuteen, toisin sanoen, vaikuttaako työelämän laadun taso siihen, onko työpaikkaa tai tehtävää vaihdettu seurannan aikana? Taulukko 6 esittää työelämän laadun ulottuvuuksien (seurannan alun arvio) ja liikkuvuusryhmien väliset perussuhteet.

Taulukko 6. Työelämän laatu eri liikkuvuusryhmissä.

	Sama tehtävä sama työpaikka	Sama työpaikka, eri tehtävä	Eri työpaikka	Liikkuvuusryhmien erojen testauksen p-arvo
	48,4	22,5	29,1	
Työn autonomia				a)
Alin (alle 2,01)	50	22,7	27,3	
Keskikolmannes	49,2	22,7	28,1	
Ylin kolmannes (yli 2,5)	46	22,1	31,9	
Sosiaalinen tuki				a)
Alin (alle 3,21)	50,7	21,5	27,8	
Keskikolmannes	47,3	22,5	30,1	
Ylin kolmannes (yli 3,8)	46,3	24	29,6	
Koulutus- ja kehitysmahdollisuudet				a)
Alin (alle 3,01)	49,9	21,4	28,7	
Keskikolmannes	50,4	22,1	27,4	
Ylin kolmannes (yli 4)	43,1	24,6	32,2	
Reilu kohtelu työssä				
Alin (alle 2,81)	44,6	22,8	32,6	
Keskikolmannes	49,2	23,3	27,4	
Ylin kolmannes (yli 3,8)	52,8	21,4	25,9	
Uranäkymät				a)
Alin (alle 3,01)	48,2	19,9	32	
Keskikolmannes	52,8	21,6	25,6	
Ylin kolmannes (yli 4,0)	43,4	27,8	28,8	

a) ei merkitsevä; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

Työelämän laatu tai sen puute ei juurikaan ennusta työn tai tehtävien vaihtamista. Ainut poikkeus on uranäkymät. Heikot uranäkymät olivat merkittävästi yleisimpiä niillä, jotka seurannan kuluessa vaihtoivat työpaikkaa. Tilanne oli päinvastainen niillä, jotka vaihtoivat tehtävää saman työpaikan sisällä.

Täsmensimme jatkossa kuvaa multinominaalisella logistisella regressiomallilla, joissa usean muuttujan avulla selitettiin eri liikkuvuusryhmiin päättymistä (Taulukko 7).

Taulukko 7. Työelämän laadun vaikutus työvaihtoihin (multinomiaalinen logistinen regressio).

		Sama työpaikka, sama tehtävä	Sama työpaikka, eri tehtävä, OR (95 % luottamusväli)	Eri työpaikka, OR (95 % luottamusväli)
Sukupuoli	Nainen	ref	1,26 (0,90-1,77)	1,28 (0,92-1,78)
	Mies	ref	1	1
Ikä	Yli 54-vuotiaat	ref	0,71 (0,37-1,35)	*** 0,20 (0,17-0,33)
	45-54v	ref	0,89 (0,47-1,70)	*** 0,29 (0,17-0,49)
	35-44v	ref	1,01 (0,52-1,99)	* 0,53 (0,31-0,91)
	Alle 35-v	ref	1	1
Koulutus	Perusaste	ref	0,46 (0,20-1,02)	0,94 (0,51-1,74)
	Keskiaste	ref	1,04 (0,75-1,45)	0,94 (0,67-1,30)
	Korkea-aste	ref	1	1
Työttömyys	On työttömyysjaksoja	ref	0,98 (0,64-1,49)	1,15 (0,78-1,69)
	Ei työttömyyttä	ref	1	1
Työsuhteen tyyppi	Määräaikainen	ref	1,05 (0,54-2,05)	*** 2,72 (1,61-4,59)
	Toistaiseksi voimassa oleva	ref	1	1
Toimiala	Palvelut	ref	1,03 (0,67-1,58)	1,12 (0,74-1,70)
	Teollisuus	ref	1	1
Sektori	Julkinen sektori	ref	0,87 (0,61-1,24)	** 0,61 (0,43-0,86)
	Yksityinen sektori	ref	1	1
Toimipaikkakoko	100 ja yli	ref	**1,74 (1,20-2,52)	0,93 (0,65-1,34)
	30-99	ref	1,18 (0,80-1,74)	* 0,67 (0,45-0,98)
	Alle 30	ref	1	1
Henkilöstömuutokset	Vähentynyt	ref	0,95 (0,65-1,39)	0,86 (0,60-1,24)
	Lisääntynyt	ref	1,18 (0,81-1,72)	1,07 (0,74-1,53)
	Henkilöstö ennallaan	ref	1	1
Työn autonomia	Alin kolmannes	ref	1,15 (0,76-1,75)	0,74 (0,50-1,11)
	Keskikolmannes	ref	1,03 (0,69-1,55)	0,68 (0,46-1,01)
	Ylin kolmannes	ref	1	1

		Sama työpaikka, sama tehtävä	Sama työpaikka, eri tehtävä, OR (95 % luottamusväli)	Eri työpaikka, OR (95 % luottamusväli)
Sosiaalinen tuki	Alin kolmannes	ref	0,85 (0,54-1,33)	1,002 (0,64-1,56)
	Keskikolmannes	ref	1,003 (0,66-1,52)	1,19 (0,79-1,80)
	Ylin kolmannes	ref	1	1
Koulutus- ja kehittymismahdollisuudet	Alin kolmannes	ref	0,90 (0,53-1,51)	* 0,55 (0,33-0,90)
	Keskikolmannes	ref	0,88 (0,57-1,36)	0,69 (0,45-1,05)
	Ylin kolmannes	ref	1	1
Reilu kohtelu työssä	Alin kolmannes	ref	1,52 (0,97-2,40)	** 1,98 (1,27-3,08)
	Keskikolmannes	ref	1,30 (0,87-1,93)	1,25 (0,84-1,85)
	Ylin kolmannes	ref	1	1
Uranäkymät	Alin kolmannes	ref	0,70 (0,42-1,15)	1,60 (0,98-2,60)
	Keskikolmannes	ref	0,67 (0,44-1,03)	1,12 (0,73-1,73)
	Ylin kolmannes	ref	1	1

Multinomiaalisen logistisen regression mallissa tutkitaan jokaisen muuttujan kohdalla vaikutusta todennäköisyyteen kuulua toiseen liikkuvuusryhmään kerrallaan verrattuna samassa työpaikassa samassa tehtävässä pysyneisiin. Taustamuuttujista tässäkin yhteydessä työpaikan vaihtoa näyttävät edistävän nuori ikä, määräaikainen työsuhde ja yksityisellä sektorilla työskentely. Työpaikan vaihtoa edisti myös pienissä työpaikoissa työskentely (verrattuna keski-suuriin). Samassa työssä tehtäviä vaihtoivat useimmin isoissa työpaikoissa työskentelevät.

Multinomiaalinen malli, jossa taustamuuttujat ovat mukana, muuttaa jonkin verran kuvaa työelämän laadun ja liikkuvuuden suhteesta verrattuna Taulukon 6 antamaan kuvaan. Merkitseviksi selittäjiksi nousevat koulutus- ja kehittymismahdollisuudet ja kokemukset reilusta kohtelusta työssä. Reilun kohtelun puute näyttää olevan selvässä yhteydessä työpaikan vaihtoon. Verrattuna hyviin koulutus- ja kehittymismahdollisuuksiin, heikot mahdollisuudet sen sijaan vähentävät todennäköisyyttä vaihtaa työpaikkaa. Useamman selittävän muuttujan mallissa uranäkymillä tai niiden puutteella ei ole yhteyttä työpaikan vaihtoon.

Tehtävästä toiseen samassa työpaikassa vaihtamisella ja työelämän laadulla ei sen sijaan tässä tarkastelussa näytä olevan tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä.

4.2. Työelämän laadun muutokset ja liikkuvuus

Seuraavassa kiinnitämme huomiota työelämän laadun muutoksiin seurannan aikana. Taulukko 8 esittää työelämän laatua kuvaavien muuttujien keskiarvot vuosina 2011 ja 2016.

Taulukko 8. Työelämän laadun arviot vuosina 2011 ja 2016.

	Keskiarvo (keskihajonta)	
	2011	2016
Työn autonomia	2,28 (0,57)	2,45 (0,64)
Sosiaalinen tuki	3,41 (0,70)	3,48 (0,73)
Koulutus- ja kehitysmahdollisuudet	3,45 (0,92)	3,47 (0,91)
Reilu kohtelu työssä	3,25 (0,89)	3,36 (0,90)
Uranäkymät	3,31 (0,78)	3,16 (0,83)

Keskiarvotarkastelun perusteella työelämän laatu näyttää muuttuneen neljällä ulottuvuudella viidestä suotuisaan suuntaan. Ainoan poikkeuksen muodostaa työpaikan tarjoamat uranäkymät, tämä arvio on viiden vuoden aikana muuttunut hieman heikompaan suuntaan.

Jatkamme analyysiä erittelemällä työelämän laadun muutosta taustamuuttujien ja liikkuvuuden valossa (Taulukko 9). Tässä tarkastelussa selitettävät muuttujat on muodostettu vähentämällä vuoden 2016 arviosta seurannan alun (2011) vastaava arvio ja kuvaavat yhden kokonaisluvun verran arvion nousua.

Taulukko 9. Työelämän laadun muutokseen vaikuttavat tekijät (yleistetty lineaarinen regressioanalyysi).

		Beta (95 % luottamusväli)				
		Työn autonomia	Sosiaal. tuki	Koulutus- ja keh. mahdoll.	Reilu kohtelu työs.	Uranäkymät
Sukupuoli	Nainen	** -0,08 (-0,15--0,02)	-0,01 (-0,09-0,08)	0,02 (-0,08-0,012)	-0,09 (-0,20-0,02)	0,03 (-0,07-0,12)
	Mies	0	0	0	0	0
Ikä	Yli 54-vuotiaat	-0,03 (-0,14-0,08)	-0,07 (-0,21-0,08)	** -0,23 (-0,40- -0,07)	-0,02 (-0,20-0,16)	*** -0,46 (-0,62--0,30)
	45-54v	-0,05 (-0,16-0,06)	-0,05 (-0,19-0,10)	-0,14 (-0,31-0,03)	0,01 (-0,17-0,19)	*** -0,32 (-0,48--0,15)
	35-44v	0,02 (-0,13-0,10)	-0,11 (-0,26-0,03)	* -0,21 (-0,38--0,04)	-0,03 (-0,22-0,16)	* -0,22 (-0,39--0,05)
	Alle 35-v	0	0	0	0	0
Koulutus	Perusaste	0,004 (-0,12-0,13)	0,11 (-0,06-0,28)	-0,04 (-0,24-0,17)	-0,01 (-0,22-0,21)	0,06 (-0,14-0,25)
	Keskiaste	** -0,09 (-0,15--0,02)	-0,06 (-0,15-0,02)	** -0,14 (-0,24--0,04)	-0,09 (-0,20-0,02)	-0,06 (-0,16-0,03)
	Korkea-aste	0	0	0	0	0
Työttömyys 2016	On työttömyysjaksoja	-0,03 (-0,12-0,06)	0,05 (-0,07-0,16)	-0,12 (-0,26-0,02)	-0,10 (-0,24-0,05)	-0,05 (-0,18-0,08)
	Ei työttömyyttä	0	0	0	0	0
Työsuhteen tyyppi 2016	Määräaikainen	0,04 (-0,09-0,18)	0,13 (-0,05-0,31)	0,07 (-0,13-0,28)	0,14 (-0,08-0,37)	-0,10 (-0,30-0,10)
	Toistaiseksi voimassa oleva	0	0	0	0	0

		Beta (95 % luottamusväli)				
		Työn autonomia	Sosiaal. tuki	Koulutus- ja keh. mahdoll.	Reilu kohtelu työs.	Uranäkymät
Toimiala 2016	Palvelut	-0,001 (-0,08-0,08)	0,10 (-0,01-0,20)	-0,03 (-0,15-0,10)	-0,01 (-0,14-0,12)	-0,03 (-0,15-0,10)
	Teollisuus	0	0	0	0	0
Sektori 2016	Julkinen sektori	-0,04 (-0,11-0,03)	0,03 (-0,06-0,12)	*** 0,18 (0,08-0,29)	0,05 (-0,06-0,17)	0,001 (-0,10-0,10)
	Yksityinen sektori	0	0	0	0	0
Toimipaikka koko 2016	100 ja yli	-0,02 (-0,09-0,05)	0,05 (-0,04-0,15)	0,11 (-0,01-0,22)	-0,02 (-0,14-0,10)	0,10 (-0,01-0,21)
	30-99	-0,07 (-0,14-0,01)	0,004 (- 0,10-0,10)	-0,10 (-0,21-0,02)	-0,04 (-0,17-0,08)	0,01 (-0,11-0,12)
	Alle 30	0	0	0	0	0
Henkilöstömuutokset 2016	Vähentynyt	*-0,07 (-0,13--0,001)	-0,08 (-0,17-0,003)	** -0,16 (-0,26-0,06)	*** -0,26 (-0,37-0,15)	*** -0,23 (-0,33--0,13)
	Lisääntynyt	-0,05 (-0,14-0,03)	-0,07 (-0,18-0,04)	0,12 (-0,01-0,25)	0,04 (-0,10-0,18)	0 (-0,13-0,13)
	Henkilöstöennallaan	0	0	0	0	0
Liikkuvuustyyppi	Eri työpaikka	** 0,12 (0,05-0,20)	0,03 (-0,07-0,14)	** 0,20 (0,08-0,32)	*** 0,23 (0,10-0,36)	*** 0,27 (0,16-0,39)
	Sama työpaikka, eri tehtävä	0,02 (-0,05-0,09)	-0,05 (-0,15-0,05)	0,12 (-0,002-0,23)	0,03 (-0,10-0,15)	** 0,17 (0,05-0,28)
	Sama tehtävä sama työpaikka	0	0	0	0	0
Työn 2011 autonomia	Alin kolmannes	*** 0,39 (0,31-0,46)				
	Keskikolmannes	*** 0,26 (0,19-0,34)				
	Ylin kolmannes	0				
Sosiaalinen tuki 2011	Alin kolmannes		*** 0,75 (0,65-0,85)			
	Keskikolmannes		*** 0,36 (0,26-0,46)			
	Ylin kolmannes		0			
Koulutus- ja kehitys-mahd. 2011	Alin kolmannes			*** 1,14 (1,02-1,26)		
	Keskikolmannes			*** 0,47 (0,35-0,59)		
	Ylin kolmannes			0		
Reilu kohtelu työssä 2011	Alin kolmannes				*** 1,21 (1,08-1,34)	
	Keskikolmannes				*** 0,43 (0,31-0,55)	
	Ylin kolmannes				0	
Uranäkymät 2011	Alin kolmannes					*** 0,91 (0,79-1,02)
	Keskikolmannes					*** 0,40 (0,28-0,52)
	Ylin kolmannes					0

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

Naisille työn tarjoaman autonomian positiivinen kehitys on ollut heikompaa kuin miehille. Samaten keskiasteen koulutuksen saaneet arvoivat kehityksen heikkeneväksi verrattuna korkeakoulututkinnon

suorittaneisiin. Myös henkilöstömäärän kehitys vaikutti autonomian muutoksen suuntaan: autonomian arviot kulkivat kielteiseen suuntaan työpaikoilla, joilla henkilöstöä oli vähennetty.

Koulutus- ja kehitysmahdollisuuksien kehitys on yhteydessä ikään: vanhimmissa ikäryhmissä asia arvioidaan heikkeneväksi. Näyttää myös siltä, että korkeimmin koulutetut ja julkisella sektorilla työskentelevät arvioivat suunnan tässä suhteessa muita paremmaksi. Työpaikan henkilöstövähennykset puolestaan toimivat mahdollisuuksia vähentävästi. Sama tilanne toistuu myös reilun kohtelun ja uranäkymien kehityksen arvioissa. Lisäksi uranäkymien kehityssuuntien arvioissa nuoret ovat vanhempia toiveikkaampia.

Liikkuvuus on kaiken kaikkiaan positiivisessa suhteessa työelämän laatuun. Seuranta-aikana työpaikkaa vaihtaneet arvioivat niin autonomian, kehitysmahdollisuuksien, reilun kohtelun kuin uranäkymienkin kehittyneen positiivisempaan suuntaan, jos vertailuryhmänä käytetään niitä, jotka ovat pysyneet samassa työpaikassa ja samassa tehtävässä. Ainoastaan työpaikalta saatavan tuen arvioissa ei tällainen ero noussut esille. Muutto työpaikan sisällä toiseen tehtävään oli yhteydessä vain uranäkymien muutokseen, myös tehtäviä vaihtaneet arvoivat uranäkymien kehittyneen suotuisaan suuntaan verrattuna samassa työssä ja tehtävässä pysyneisiin.

Analyysi pohjautuu malliin, jossa työelämän laadun arviot lähtötilanteessa olivat mukana. Tämän vakioinnin kautta pystyttiin hallitsemaan myös vastaajien työelämän laatuarvioiden erilaisuus vuonna 2011. Kaiken kaikkiaan jokaisella laadun ulottuvuudella muutokset näyttivät keskittyvän nimenomaan joukkoon, jonka arvio lähtötilanteessa oli heikoin.

Tilanne tarkentui vielä työelämän laadun lähtötilanteen ja liikkuvuusryhmän yhdysvaikutuksen lisäämisellä malleihin. Autonomian lähtötason ja liikkuvuuden interaktio oli tilastollisesti merkitsevä ($p = 0,036$) autonomian muutoksen selittämisessä; työpaikkaa vaihtaneiden ja alimpaan autonomian kolmannekseen vuonna 2011 kuuluneilla autonomian nousu oli suurinta.

Samana tyyppinen yhdysvaikutusrakenne löytyy myös kehitysmahdollisuuksien ja uranäkymien suunnalta. Näillä ulottuvuuksilla muuttajien interaktiot ovat merkitsevät (kehitysmahdollisuudet p -arvo 0,005, uranäkymät 0,018). Ero paikantui nimenomaan sellaisiin työpaikan vaihtajiin, joiden arviot kehitysmahdollisuuksista ja urasta olivat seurannan alussa heikoimmat. Näillä työpaikan vaihtajilla tämä positiivinen kehitys oli merkitsevästi voimakkaampaa kuin samassa työpaikassa pysyneillä. Tehtävää vaihtaneilla vastaava rakenne ei noussut esiin.

Myös arviot reilun kohtelun kehityksestä noudattavat pääpiirteissään samaa linjaa. Vuoden 2011 reilun kohtelun arvioiden ja liikkuvuuden yhdysvaikutus on tilastollisesti merkitsevä ($p = 0,02$). Tässäkin työpaikan vaihto merkitsi suurinta parannusta niille, joiden lähtötilanne oli heikoin. Toisin kuin kehitysmahdollisuuksissa ja uranäkymissä, tilanne oli tällä ulottuvuudella samanlainen myös niillä, jotka vaihtoivat tehtävää saman työpaikan sisällä.

5. Liikkuvuus ja koettu terveys

Koettua terveyttä ja hyvinvointia (KTH) tarkastellaan siis tässä tutkimuksessa kolmella ulottuvuudella, itsearvoituna terveytenä, koettuna stressinä ja psyykkisenä toimintakykynä. Tämän lisäksi tarkasteluun otetaan mukaan sairauspoissaolojen määrä ja se, onko vastaaja edellisen vuoden aikana ollut sairaana töissä.

5.1. Onko terveys liikkuvuuden resurssi vai este?

Ensimmäisessä tarkastelussa (Taulukko 10) kiinnostuksemme kohteena oli KTH muuttujien ja sairauslomatietojen ennustavuus, kysymme siis ennakoivatko nämä arviot seurannan alussa liikkuvuutta seuraavan viiden vuoden aikana?

Taulukko 10. Koettu terveys eri liikkuvuusryhmissä.

	Sama tehtävä sama työpaikka	Sama työpaikka, eri tehtävä	Eri työpaikka	Liikkuvuusryhmien erojen testauksen p-arvo
	48,4	22,5	29,1	
Itsearvioitu terveys				a)
Hyvä	47,5	22,4	30,1	
Muu kuin hyvä	49,6	22,7	27,7	
Stressi				a)
Normaalista korkeampi	41,7	23,9	34,4	
Normaali tai matalampi	49,6	22,3	28,1	
GHQ				a)
Alin GHQ (1–3,00)	47,6	20,7	31,7	
Keskikolmannes (3,01–3,50)	49,8	23,8	26,4	
Ylin GHQ (yli 3,50)	48,0	23,3	28,7	
Sairauspoissaolot				a)
Ei lainkaan	51,1	21,9	27	
Jonkin verran (1–5 pv)	45,7	22,9	31,4	
Enemmän kuin 5 pv	46,0	21,9	32,1	
Sairaana työskentely				**
On	43,4	23,6	32,9	
Ei	52,2	21,7	26,1	

a) ei merkitsevä; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

Taulukon 10 tulosten perusteella mikään KTH:n ulottuvuus ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä liikkuvuuteen. Toisin sanoen, seurannan alussa ollut arvio omaista terveydestä ei liittynyt siihen, oliko tehtävää tai työpaikkaa vaihdettu seurannan aikana.

Sama päti myös sairauspoissaoloihin. Sen sijaan sairaana työskentelyllä ja liikkuvuudella on keskinäinen yhteys: työpaikan vaihto oli tilastollisesti merkitsevästi yleisempää sairaana työskennelleiden joukossa.

Jatkoimme analyysiä tarkastelemalla multinomiaalisen logistisen regression avulla terveyden ja liikkuvuusryhmien välistä suhdetta (Taulukko 11). Vakioimme mallissa edellä esitellyt taustamuuttujat. Esitämme mallin niin, että myös kaikkein vakioitavien muuttujien arvot ovat näkyvillä.

Taulukko 11. Koetun terveyden vaikutus työvaihtoihin (Multinomiaalinen logistinen regressio).

		Sama työpaikka, sama tehtävä	Sama työpaikka, eri tehtävä, OR (95 % luottamusväli)	Eri työpaikka, OR (95 % luottamusväli)
Sukupuoli	Nainen	ref	1,27 (0,91–1,78)	1,23 (0,89–1,70)
	Mies	ref	1	1
Ikä	Yli 54-vuotiaat	ref	0,63 (0,33–1,20)	*** 0,20 (0,12–0,35)
	45–54-v	ref	0,78 (0,41–1,49)	*** 0,29 (0,17–0,49)
	35–44-v	ref	0,91 (0,47–1,80)	** 0,47 (0,27–0,81)
	Alle 35-v	ref	1	1
Koulutus	Perusaste	ref	0,52 (0,24–1,12)	0,91 (0,49–1,68)
	Keskiaste	ref	1,05 (0,75–1,47)	0,89 (0,64–1,24)
	Korkea-aste	ref	1	1
Työttömyys	On työttömyysjaksoja	ref	1,03 (0,68–1,56)	1,09 (0,75–1,60)
	Ei työttömyyttä	ref	1	1
Työsuhteen tyyppi	Määräaikainen	ref	1,01 (0,52–1,98)	*** 2,67 (1,57–4,52)
	Toistaiseksi voimassa oleva	ref	1	1
Toimiala	Palvelut	ref	0,98 (0,64–1,51)	1,02 (0,68–1,53)
	Teollisuus	ref	1	1
Sektori	Julkinen sektori	ref	0,92 (0,64–1,32)	* 0,64(0,45–0,91)
	Yksityinen sektori	ref	1	1
Toimipaikkakoko	100 ja yli	ref	** 1,85 (1,27–2,68)	1,00 (0,70–1,44)
	30–99	ref	1,26 (0,85–1,87)	0,70 (0,48–1,03)
	Alle 30	ref	1	1

		Sama työpaikka, sama tehtävä	Sama työpaikka, eri tehtävä, OR (95 % luottamusväli)	Eri työpaikka, OR (95 % luottamusväli)
Henkilöstömuutokset	Vähentynyt	ref	0,96 (0,65–1,41)	0,91 (0,63–1,31)
	Lisääntynyt	ref	1,16 (0,80–1,70)	1,07 (0,75–1,54)
	Henkilöstö ennallaan	ref	1	1
Itsearvioitu terveys	Muu kuin hyvä	ref	1,02 (0,73–1,42)	0,94 (0,68–1,29)
	Hyvä	ref	1	1
Stressi	On normaalista korkeampi stressi	ref	1,26 (0,77–2,06)	1,16 (0,73–1,83)
	Ei	ref	1	1
GHQ	Ylin kolmannes	ref	1,10 (0,75–1,61)	1,29 (0,88–1,87)
	Alin kolmannes	ref	0,85 (0,58–1,25)	1,39 (0,96–2,00)
	Keskikolmannes	ref	1	1
Sairauspoissaolot	Enemmän kuin 5 pv	ref	1,06 (0,67–1,68)	1,18 (0,76–1,81)
	jonkin verran 1–5 pv	ref	1,10 (0,78–1,56)	1,20 (0,86–1,67)
	Ei lainkaan	ref	1	1
Sairaana työskentely	On	ref	1,23 (0,89–1,70)	1,35 (0,995–1,84)
	Ei	ref	1	1

Malli vertaa yhtäältä työpaikkaa ja toisaalta tehtävää samassa työpaikassa muuttaneita niihin, jotka ovat koko ajan olleet samassa tehtävässä ja työpaikassa.

Taustamuuttujien suhteen samassa työpaikassa tehtävää vaihtavat eroavat tilastollisesti merkitsevästi samassa tehtävässä pysyneistä vain yhdellä ulottuvuudella: tehtävää vaihtajat ovat useammin suurissa työpaikoissa.

Työpaikkaa vaihtaneita – verrattuna niihin, jotka ovat samassa työssä ja työpaikassa – yhdistää ikä, työsuhteen tyyppi ja työnantajasektori. Nuori ikä, määräaikainen työsuhde ja työskentely yksityisellä sektorilla lisäävät todennäköisyyttä työpaikan vaihtoon seurannan kuluessa.

Sen sijaan tämänkään mallin perusteella mikään mitatuista KTH:n piirteistä ei ennusta työmarkkinaliikkuvuutta. Tietenkin on muistettava, että tässä tarkastelussa ovat mukana vain ne ihmiset, jotka ovat työllisiä sekä seurannan alussa, että lopussa.

Myöskään sairauspoissaoloilla ei ole yhteyttä liikkuvuuteen. Tässä mallissa myöskään sairaana työskentely ei ennusta liikkuvuutta tilastollisesti merkitsevästi, joskin p- arvo on merkitsevyysrajalla. Viitteellistä näyttöä siis löytyy sille, että sairaana työskentely on asia, joka edistää pyrkimystä työpaikan vaihtoon.

5.2. Koettu terveys viiden vuoden seurannassa

Jatkamme tarkastelua kiinnittämällä huomiota koetun terveyden muutossuuntiin seurannan kuluessa (Taulukko 12).

Taulukko 12. Koettu terveys vuosina 2011 ja 2016 (prosenttiosuudet eri luokissa).

	2011	2016
Itsearvioitu terveys		
Muu kuin hyvä	47,4	58,8
Hyvä	52,6	41,2
Stressi		
On normaalia korkeampi stressi	13,9	19,0
Ei	86,1	81,0
GHQ		
Keskiarvo (keskihajonta)	3,21 (0,49)	3,18 (0,53)
Sairauspoissaolot		
Enemmän kuin 5 pv	16,4	17,8
jonkin verran 1–5 pv	35,6	29,7
Ei lainkaan	48,0	52,5

Taulukko 12 kertoo KTH muuttujien ja sairauspoissaolojen tilanteen seurannan alussa ja lopussa. Perustarkastelu antaa muutoksista hieman ristiriitaisen kuvan. Yhtäältä niiden vastaajien joukko, jotka arvoivat terveytensä hyväksi, supistui seurannan aikana; vuonna 2011 osuus oli 53 prosenttia, viisi vuotta myöhemmin se oli laskenut yli kymmenen prosenttiyksikköä. Samaten arviot korkeasta stressaantuneisuudesta olivat vuonna 2016 hieman yleisempiä kuin viisi vuotta aikaisemmin. Toisaalta, psyykkisessä toimintakyvyssä ei näyttä ole eroja. Sairauspoissaoloissa puolestaan suurin muutos oli kokonaan vailla sairauspoissaoloja olevan ryhmän osuuden kasvu.

Täsmensimme lopuksi KTH arvioiden muutosten suhdetta taustamuuttujiin ja erityisesti siihen, millä tavalla työmarkkinaliikkuvuus on läsnä näissä muutoksissa. Muutosta kuvaavat muuttujat muodostettiin vähentämällä vuoden 2016 tiedosta vastaava vuoden 2011 tieto. Positiivinen arvo kertoo mitatun ominaisuuden lisäyksestä, negatiivinen luku – vähenemisestä, nolla tarkoittaa, että ei ole yhtä mittayksikköä suurempaa muutosta.

Sairauspoissaolojen muutosta laskettiin kahdesta sairauspoissaolopäivien luokitellusta (0 päivää, 1–5 päivää, yli 5 päivää) muuttujasta ja saadun muuttujan muutos kertoo siirrosta luokasta toiseen.

Terveyden muutoksen tutkimisessa hyödynsimme yleistettyä regressiota. Taulukoiden 13 ja 14 yhteen muuttujaan kuuluvat arvot ovat samasta mallista.

Taulukko 13. Koetun terveyden muutokseen vaikuttavat tekijät (Yleistetty lineaarinen regressio).

	Beta (95 % luottamusväli)			
	Itsearvioidun terveyden muutos	Stressimuutos	GHQ -muutos	Sairauspoissaolojen muutos
Sukupuoli				
Nainen	-0,08 (-0,17–0,01)	0,11 (-0,02–0,22)	-0,04 (-0,11–0,02)	0,07 (-0,03–0,17)
Mies	0	0	0	0
Ikä				
Yli 54-vuotiaat	*** -0,29 (-0,44–0,15)	-0,11 (-0,30–0,09)	0,004 (-0,10–0,11)	-0,01 (-0,17–0,15)
45–54v	* -0,19 (-0,34–0,04)	0,01 (-0,19–0,21)	0,006 (-0,10–0,11)	-0,04 (-0,20–0,12)
35–44v	-0,10 (-0,25–0,06)	0,04 (-0,17–0,24)	0,008 (-0,10–0,12)	-0,02 (-0,19–0,15)
Alle 35-v	0	0	0	0
Koulutustaso				
Perusaste	-0,03 (-0,21–0,15)	-0,11 (-0,35–0,13)	-0,02 (-0,14–0,11)	0,003 (-0,19–0,19)
Keskiaste	*** -0,15 (-0,24–0,07)	-0,04 (-0,16–0,08)	-0,04 (-0,11–0,02)	0,10 (-0,001–0,19)
Korkea-aste	0	0	0	0
Työttömyys 2011–2016				
On työttömyysjaksoja	0,06 (-0,06–0,18)	0,16 (-0,01–0,32)	-0,02 (-0,10–0,06)	-0,03 (-0,16–0,11)
Ei työttömyyttä	0	0	0	0
Työsuhteen tyyppi 2016				
Määräaikainen	0,12 (-0,07–0,31)	-0,19 (-0,44–0,05)	0,08 (-0,06–0,21)	-0,11 (-0,31–0,09)
Toistaiseksi voimassa oleva	0	0	0	0
Toimiala 2016				
Palvelut	-0,003 (-0,11–0,11)	* 0,15 (0,004–0,29)	-0,03 (-0,10–0,05)	-0,003 (-0,12–0,11)
Teollisuus	0	0	0	0
Sektori 2016				
Julkinen sektori	0,06 (-0,04–0,15)	-0,03 (-0,16–0,09)	0,06 (-0,01–0,13)	*0,13 (0,02–0,23)
Yksityinen sektori	0	0	0	0
Toimipaikkakoko 2016				
100 ja yli	0,09 (-0,02–0,19)	0,06 (-0,08–0,19)	0,03 (-0,05–0,10)	-0,004 (-0,11–0,10)
30–99	-0,01 (-0,11–0,10)	-0,15 (-0,17–0,14)	0,05 (-0,02–0,12)	0,06 (-0,06–0,17)
Alle 30	0	0	0	0
Henkilöstömuutokset 2016				
Vähentynyt	-0,03 (-0,12–0,06)	0,07 (-0,06–0,19)	** -0,09 (-0,16–0,03)	0,002 (-0,10–0,10)
Lisääntynyt	-0,02 (-0,13–0,10)	-0,02 (-0,17–0,14)	-0,05 (-0,13–0,04)	-0,10 (-0,23–0,02)
Henkilöstö ennallaan	0	0	0	0

Taulukko 13 esittää KTH arvioiden muutokset suhteessa taustamuuttujiin ja liikkuvuusryhmiin. Miesten ja naisten arviot eivät poikenneet toisistaan merkitsevästi. Ikä loi eroja arvioon oman terveyden muutoksesta, hyvän terveyden arviot vähenivät iän myötä. Vastaavaa ikään liittyvää vaikutusta ei kuitenkaan noussut esiin kahden muun koetun terveyden arvion tai sairauspoissaolojen suhteen. Sen sijaan arvio itsearvioidun terveyden heikkenemisestä oli voimakkaampi keskiasteen koulutuksen saaneilla suhteessa korkea-asteen koulutuksen saaneiden ryhmään. Työttömyyskokemuksilla tai työsuhteen tyypillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä siihen, minkä suuntaisiksi muutoksia terveyden ja hyvinvoinnin ulottuvuuksilla arvioitiin.

Muutokset toimialan ja työnantajasektorin mukaan olivat vähäisiä: stressi-arviot muuttuivat yleisemmiksi palvelusektorilla suhteessa teollisuuteen. Sairauspoissaolot lisääntyivät julkisella sektorilla verrattuna yksityiseen. Työpaikan koolla ei ollut yhteyttä muutoksiin. Sen sijaan työpaikan henkilöstömäärän kehitys näytti linkittyvän arvoihin psyykkisestä toimintakyvystä: vastaajat, joiden työpaikoilla oli viime vuosina vähennetty henkilöstöä, arvioivat psyykkisen toimintakykynsä heikentyneen suhteessa niihin osallistujiin, joiden työpaikoilla henkilöstömäärä oli pysynyt ennallaan.

Viimekätinen kiinnostuksen kohteemme on edelleen liikkuvuus eli tässä tapauksessa se, vaikuttaako seuranta-ajan liikkuvuus siihen, mihin suuntaan terveyden ja hyvinvoinnin arviot kehittyvät (Taulukko 14).

Taulukko 14 (Taulukon 13 jatkoa). Koetun terveyden muutokseen vaikuttavat tekijät (Yleistetty lineaarinen regressio).

	Beta (95 % luottamusväli)			
	Itsearvioidun terveyden muutos	Stressimuutos	GHQ -muutos	Sairauspoissaolojen muutos
Liikkuvuus-ryhmät				
Eri työpaikka	0,08 (-0,03–0,18)	-0,04 (-0,19–0,10)	*** 0,13 (0,06–0,21)	0,02 (-0,10–0,14)
Sama työpaikka, eri tehtävä	0,05 (-0,05–0,16)	0,09 (-0,05–0,22)	0,02 (-0,05–0,09)	-0,01 (-0,12–0,10)
Sama tehtävä sama työpaikka	0	0	0	0
Itsearvioitu terveys 2011				
Huono	*** 1,57 (0,79–2,35)			
Melko huono	*** 1,04 (0,73–1,35)			
Keskitasoinen	*** 0,80 (0,68–0,91)			
Melko hyvä	*** 0,38 (0,29–0,47)			
Hyvä	0	0		

	Beta (95 % luottamusväli)			
	Itsearvioidun terveyden muutos	Stressimuutos	GHQ -muutos	Sairauspoissaolojen muutos
Stressi 2011				
Erittäin paljon		*** -2,63 (-2,98–-2,28)		
Melko paljon		*** -1,75 (-1,96–-1,54)		
Jonkin verran		*** -1,04 (-1,21–-0,88)		
Vain vähän		*** -0,54 (-0,70–-0,38)		
Ei lainkaan		0		
GHQ 2011				
Alin GHQ			*** 0,50 (0,43–0,58)	
Keskikolmann.			*** 0,20 (0,13–0,27)	
Ylin GHQ			0	
Sairauspoissa- olot 2011				
Enemmän kuin 5 pv				*** -1,25 (-1,38–-1,12)
jonkin verran 1–5 pv				*** -0,66 (-0,76–-0,57)
Ei lainkaan				0

Tämän tarkastelun perusteella esiin nousee yksi selvästi merkitsevä yhteys. Ryhmässä, joka on vaihtanut työpaikkaa, arvio psyykkisen toimintakyvyn kehityksestä on selvästi parempi verrattuna samaan työpaikkaan jääneisiin.

Asetelma mahdollisti vielä muutaman täsmennyksen. Vakioimalla seurannan lähtötason (2011) KTH muuttujien arvio pystyimme tarkastelemaan, miten lähtötaso vaikuttaa muutokseen. Suunta näytti olevan kaikissa arvioissa positiivinen: kaikilla mittareilla muutokset positiiviseen suuntaan olivat suurimpia niillä, joiden lähtötaso oli heikoin.

Jatkoimme vielä tarkastelemalla vuoden 2011 KTH-muuttujien ja liikkuvuusryhmien välistä yhdysvaikutusta. Itsearvioidun terveyden, psyykkisen toimintakyvyn (GHQ) tai sairauspoissaolojen muutosten tarkasteluissa tämä yhdysvaikutus ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Sen sijaan yhdysvaikutus stressin ($p=0,038$) muutoksen tarkasteluissa oli tilastollisesti merkitsevä. Työpaikkaa vaihtaneet eroavat samassa työpaikassa ja samassa tehtävässä pysyneistä niin, että mitä suurempi stressiarvo alkutilanteessa on ollut, sitä voimakkaampi on ollut stressiä helpottava muutos. Tehtävää vaihtaneiden muutokset eivät eronneet samassa tehtävässä pysyneiden muutoksista.

6. Millä ehdoilla työ vakaantuu?

Tässä jaksossa tarkastellaan työelämä ja vakautta. Näkökulmia on neljä. Rakenteellisella tasolla asiaa analysoidaan työsuhdetyypin ja työttömyyshistorian näkökulmista. Tämän lisäksi tarkastelemme asiaa kahden koetun epävarmuuden kahden ulottuvuuden kautta. Yhtäältä analyysin kohteena on työsuhteeseen liittyvä epävarmuus ja toisaalta kotitalouden taloustilanteeseen liittyvät epävarmuudet.

Keskeinen kysymys jatkossa on, millä edellytyksillä vakaus seurannan aikana lisääntyy, ts. määräaikaiset työsuhteet muuttuvat vakinaisiksi, työttömyyskokemukset loppuvat, kokemus irtisanomisen uhasta ja taloushuolista hälvenee?

6.1 Määräaikaisuuden suunnat

Määräaikaisella sopimuksella työskenteli seurannan alussa² noin joka kymmenes (9,7 %, n= 114) vastaaja. Viiden vuoden kuluttua tämä osuus oli selvästi vähäisempi, 6,4 prosenttia (n= 75). Sekä alussa että lopussa miesten ja naisten ero oli selvä: naisten määräaikaisuuden osuus oli 2011 12,1 ja miesten 6,1, viisi vuotta myöhemmin vastaavat osuudet olivat 7,6 ja 4,6 prosenttia. Edelleen toimialojen ja työnantajasektorin välinen ero oli ilmeinen. Teollisuudessa ja yksityisellä sektorilla määräaikaisuudet ovat huomattavasti harvinaisempia kuin palveluissa ja julkisella sektorilla. Määräaikaisuus on Suomessa myös selkeä ikäsidonainen ilmiö. (Liite 2.) Määräaikaisten osuuden laskua aineistossa epäilemättä suurelta osin selittää osallistujien työuran pidentyminen viidellä vuodella.

Valtaenemmistöllä osallistujista (86,3 %, n= 1014) oli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde koko seurannan ajan. Vain 2,4 prosentilla (n= 28) työ oli määräaikaista niin seurannan alussa kuin lopussa. Määräaikainen työsuhde muuttui toistaiseksi voimassa olevaksi 7,3 prosentilla (n= 86) osallistujista. Pääinvastaiseen suuntaan kehitys oli kulkenut neljällä prosentilla (n= 47). Koska ryhmät ovat suhteellisen pieniä, aineisto ei juurikaan anna mahdollisuutta monimuuttujamenetelmien käyttöön.

Taulukko 15 suhteuttaa muutoksia työsuhdemuodossa osallistujien sosio-ekonomisiin taustoihin, työpaikan ominaisuuksiin ja liikkuvuuteen. Koska kiinnostuksen kohde on nimenomaan muutoksessa, osallistujia, joiden työsuhdemuoto on sama sekä vuosina 2011 että 2016 käsitellään taulukossa yhtenä ryhmänä.

² Jatkossa tarkastelu kohdistuu siis vain seurannan alussa ja lopussa työllisinä olleisiin ihmisiin. Ulkopuolelle rajautuvat ne 370 ihmistä, jotka 2016 ovat työelämän ulkopuolella. Jos tarkastellaan koko ryhmää, työsuhdemuoto ja asema seurannan lopussa ovat tiiviisti toisiinsa kytköksissä: Vuoden 2016 työllisistä määräaikaisia vuona 2011 oli 9,7 %. Vuonna 2016 työttöminä olleiden keskuudessa vastaava osuus oli 18,5 %, perhevapaalla olevilla 29,0 %, opiskelijoilla 35,1 %, vanhuuseläkeläisillä 7,5 %, työkyvyttömyyseläkkeellä olijoilla 10,4 % ja muusta syystä työelämän ulkopuolella olevilla 23,3 %.

Taulukko 15. Työsuhdemuodon pysyvyys ja muutos suhteessa sukupuoleen, ikään, koulutukseen, toimialaan, työantajasektoriin ja liikkuvuuteen.

	Työsuhdemuoto			
	Sama vuosina 2011 ja 2016 (n=1100)	Määräaikainen 2011, toistaiseksi voimassa oleva 2016 (n=86)	Toistaiseksi voimassa oleva 2011, määräaikainen 2016 (n=47)	Kaikki
	88,7 %	7,3	4,0 %	
Sukupuoli	<i>p= 0,006</i>			
Miehet	92,2 %	4,6 %	3,2 %	(n=475)
Naiset	86,3 %	9,1 %	4,6 %	(n=700)
Ikä	***			
I	62,2	23,1	7,7	(n=130)
II	86,4	7,6	6,0	(n=250)
III	91,1	5,6	3,3	(n=360)
IV	93,8	3,9	2,3	(n=435)
Koulutus	a)			
Perusaste	92,5	5,0	2,5	(n=80)
Keskiaste	87,8	7,8	4,4	(n=474)
Korkea-aste	88,9	7,2	3,9	(n=621)
Työttömyys	***			
Ei	91,5	4,5	4,0	(n=943)
Kyllä	77,2	19,9	3,9	(n=232)
Toimiala	***			
Teollisuus	94,2	3,6	2,2	(n=277)
Palvelut	87,0	8,5	4,6	(n=898)
Sektori	***			
Yksityinen	90,9	4,5	4,6	(n=718)
Julkinen	85,1	11,8	3,1	(n=457)
Vaihdot	***			
Sama	93,8	5,4	0,7	(n=569)
Eri tehtävä	94,7	4,9	0,4	(n=264)
Eri työ	75,2	12,3	12,3	(n=342)

b) ei merkitsevä; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Määräaikaisen työuran vakiintumisen logiikka ei taulukon tietojen perusteella ole kovin selkeä. Julkinen sektori käyttää määräaikaista työtä yksityistä selvästi enemmän (Liite 2), kuitenkin myös määräaikaaisuuden muuttuminen toistaiseksi voimassa olevaksi on julkisella sektorilla selvästi yleisempää. Määräaikaaisuutta suomalaisilla työmarkkinoilla jäsentävät hyvin pitkälle myös ikä ja sukupuoli. Ei siis ole yllättävää, että liike työsuhdemuotojen ympärillä on vilkasta juuri näillä alueilla. Liikkuvuus työsuhdemuotojen välillä koskee useammin nuoria ja naisia.

Liikkuvuus työpaikkojen välillä merkitsee liikkuvuutta myös työsuhdemuotojen välillä: työpaikkaa vaihtaneiden ryhmässä siirtyminen määräaikaaisuudesta toistaiseksi voimassaolevaan työsuhteeseen on yhtä yleistä kuin päin vastainen liike.

Taulukko 16 esittää työsuhdemuotojen muuttumista suhteessa työelämän laadun arvoihin vuonna 2011.

Taulukko 16. Työelämän laatu (2011) eri työsuhdemuotojen ryhmissä.

	Sama vuosina 2011 ja 2016 (n=1100)	Määräaikainen 2011, toistaiseksi 2016 (n= 86)	Toistaiseksi 2011, määräaikainen 2016 (n=47)	Ryhmien erojen testauksen p- arvo
Työn autonomia				a)
Alin (alle 2,01)	88,1	5,9	3,3	
Keskikolmannes	86,5	8,4	5,1	
Ylin kolmannes (yli 2,5)	92,0	8,4	3,4	
Sosiaalinen tuki				a)
Alin (alle 3,21)	91,0	5,9	3,1	
Keskikolmannes	86,6	8,4	5,1	
Ylin kolmannes (yli 3,8)	87,8	8,4	3,8	
Koulutus- ja kehitysmahdollisuudet				a)
Alin (alle 3,01)	89,2	6,1	4,7	
Keskikolmannes	89,1	7,2	3,6	
Ylin kolmannes (yli 4)	87,3	9,4	3,3	
Reilu kohtelu työssä				*
Alin (alle 2,81)	92,0	3,6	4,4	
Keskikolmannes	87,9	8,6	3,5	
Ylin kolmannes (yli 3,8)	86,4	9,7	3,9	
Uranäkymät				a)
Alin (alle 3,01)	88,8	6,8	4,4	
Keskikolmannes	90,4	6,8	2,8	
Ylin kolmannes (yli 4,0)	85,5	8,8	5,7	

a) ei merkitsevä; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

Yhteydet eivät olleet kovinkaan selviä. Reilu kohtelu työssä näytti olevan jonkin verran yleisempää niiden määräaikaisten joukossa, joiden työsuhde seurannan lopussa oli muuttunut toistaiseksi voimassaolevaksi.

Yksikään koettua hyvinvointia kuvaava ulottuvuus (stressi, psyykkinen toimintakyky, itsearvoitu terveys) ei ollut yhteydessä työsuhdemuotojen kehitykseen. Koettu terveys ei siis kontribuoinut sen puoleen työsuhteiden vakauteen puoleen tai toiseen. (Taulukkoa ei esitetä.)

6.2 Työttömyyshistoria

Työttömyyskokemuksilla on taipumus ennakoida tulevaa epävakautta työmarkkinoilla, on siis loogista olettaa, että työttömyyshistorian loppu tarkoittaa myös vakaampaa työuraa tulevaisuudessa. Vuonna 2011 liki viidenneksellä³ (19,7 %, n= 232) edellisen viiden vuoden aikaan sisältyy vähintään yksi työttömyysjakso. Seurannan lopussa (2016) vastaava osuus oli 15,8 prosenttia (n= 186). Työttömyys on selvästi koulutukseen, toimialaan ja työnantaja sektoriin liittyvä asia. Perusasteen koulutus, teollisuus ja yksityinen työnantajasektori olivat työttömyyden riskejä niin 2011 kuin 2016. Työttömyys on myös ikään liittyvä asia. Seurannan alussa neljännes kahden nuorimman luokan osallistujista raportoi työttömyydestä. Viisi vuotta myöhemmin vain nuorimassa ikäluokassa edelleen joka neljäs oli kokenut työttömyyttä. On täysin mahdollista, että aineiston työttömyyden aleneva suunta johtuu yksinkertaisesti työuran etenemisestä.

Enemmistö, 71,7 prosenttia (n= 842) kuului ryhmään, jonka työhistoriaan työttömyys ei kuulunut koko aikana. Sen sijaan 7,2 prosenttia (n= 85) raportoi työttömyyshistoriasta kummallakin mittauskerralla. Hieman suuremmalla joukolla (8,6 %, n= 101) työura oli muuttunut työttömyyden näkökulmasta katsottuna epävakammaksi; työttömyyshistoriaa siis ei ollut ennen seurannan alkua, mutta kylläkin seurannan aikana. Osallistujia, joiden työura oli vakautunut seurannan aikana (työttömyyshistoriaa ennen seurannan alkua, mutta ei enää seurannan aikana) oli 12,5 prosenttia (n= 147).

Seuraavassa mallinnamme työttömyyskokemusten muutosta. Käytämme muuttujaa, jossa vuoden 2016 nelipotaisesta (ei lainkaan, yksi, kaksi, kolme tai useampia jaksoja) työttömyysjaksojen lukumäärää koskevan kysymysten arvoista vähennetään vastaavan, vuoden 2011, kysymyksen arvot.

Ensimmäinen malli (Taulukko 17) suhteuttaa työttömyyden kehitystä sukupuoleen, ikään, koulutukseen, työsuhdemuotoon, toimialaan, sektoriin, työpaikan kokoon, työpaikan henkilöstömäärän kehitykseen ja liikkuvuuteen seurannan aikana. Tämän lisäksi mallissa on mukana seurannan alun työttömyyshistoria dikotomisena muuttujana. Malli sisältää myös tiedon siitä, millainen vastaajan alueen työttömyys oli suhteessa koko maan tasoon.

Mallin perusteella määräaikainen työsuhde näyttää merkitsevän vähäisempää vakautta myös työttömyyskokemusten perusteella mitattuna. Verrattuna yksityiseen, työttömyyden väheneminen oli todennäköisempää julkisella sektorilla. Työpaikan vaihtamisella seurannan aikana sen sijaan näyttää pikemmin työttömyys kokemuksia lisäävä kuin vähentävä vaikutus. Sen sijaan esimerkiksi alueen työttömyysasteella ei ollut työttömyyshistorian kehitykseen vaikutusta. Työpaikan vaihtamisen ja työttömyyskokemusten yhdysvaikutus ei myöskään ollut merkitsevä.

Toisessa mallissa pidimme edelliset selittäjät vakioivina tekijöinä ja tarkastelimme, millä tavalla työelämän laadun arviot ja työttömyyden kehitys ovat suhteessa keskenään. Mallinnuksen perusteella mikään käyttämistämme laadun indikaattoreista (autonomia, työpaikalta saatava tuki, kehittymismahdollisuudet, reilu kohtelu ja uranäkymät) eivät ole yhteydessä työttömyysjaksojen useuden kehitykseen (taulukkoa ei esitetä).

³ On huomattava, että työmarkkinoilta vetäytyneet olivat olleet, vanhuuseläkkeelle ja perhevapaalle siirtyneitä lukuun ottamatta, ennen vuotta 2011 selvästi työllisinä pysyneitä useammin työttömänä. Työttömyyteen siirtyneillä tämä osuus oli 41,5 %, perhevapaalle jääneillä 27,0 % ja työkyvyttömyyseläkeläisillä 29,2. Vielä työttömyyteenkin siirtyneitä korkeampi tämä osuus oli muusta syystä työmarkkinoiden ulkopuolelle siirtyneillä (43,3 %).

Kolmas malli suhteutti työttömyyden kehitystä koettuun terveyteen. Osoittautui, ettei mikään tarkastelussa käytetyistä terveyden mittareista (itsearvioitu terveys, stressi, psyykinen toimintakyky, sairauslomapäivät tai sairaana työssäolo) eivät olleet yhteydessä työttömyyden yksilötason kehitykseen.

Taulukko 17. Työttömyyden kehitykseen vaikuttavat tekijät. Yleistetyn lineaarisen mallin tulokset.

		Beta (95 % luottamusväli)
Sukupuoli	Nainen	0,02 (-0,07-0,11)
	Mies	0
Ikä	Alle 35-v	-0,09 (-0,24-0,05)
	35-44v	-0,08 (-0,19-0,03)
	45-54v	-0,03 (-0,12-0,07)
	Yli 54-vuotiaat	0
Koulutus	Perusaste	0,12 (-0,05-0,29)
	Keskiaste	0,04 (-0,05-0,12)
	Korkea-aste	0
Työttömyys	On työttömyysjaksoja	*** -1,14 (-1,25--1,04)
	Ei työttömyyttä	0
Työsuhteen tyyppi	Määräaikainen	*** 0,40 (0,22-0,57)
	Toistaiseksi voimassa oleva	0
Toimiala	Palvelut	-0,08 (-0,19-0,03)
	Teollisuus	0
Sektori	Julkinen sektori	* -0,12 (-0,21- -0,03)
	Yksityinen sektori	0
Toimipaikkakoko	100 ja yli	-0,04 (-0,14-0,06)
	30-99	0,03 (-0,07-0,13)
	Alle 30	0
Henkilöstömuutokset	Vähentynyt	-0,03 (-0,12-0,06)
	Lisääntynyt	-0,02 (-0,14-0,09)
	Henkilöstö ennallaan	0
Liikkuvuusryhmät	Eri työpaikka	*** 0,24 (0,14-0,34)
	Sama työpaikka, eri tehtävä	-0,04 (-0,14-0,06)
	Sama tehtävä sama työpaikka	0
Alueen työttömyysasteen erotus suomen työttömyysasteesta	Matalampi	0,05 (-0,03-0,14)
	Samalla tasolla	-0,01 (-0,12-0,10)
	Korkeampi	0

a) ei merkitsevä; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

6.3 Työsuhteen epävarmuus ⁴

Työsuhteen vakauden tai epävarmuuden mittarina toimi uhka-arvio todennäköisyydestä menettää työ vuoden sisällä. Työsuhteen epävarmuus näytti olevan noususuunnassa. Vuonna 2011 työn menettämisen uhkaa suurena tai melko suurena piti 8,8 prosenttia vastaajista, viisi vuotta myöhemmin osuus oli kymmenen prosenttia. Työttömyyshistoria oli omiaan nostamaan epäilyjä työsuhteen jatkuvuudesta kummassakin kyselyssä. Sen sijaan toimiala oli merkitsevässä yhteydessä vuonna 2011, mutta ei 2016; Teollisuudessa seurannan kuluessa epävarmuudesta raportoivien osuus oli laskussa, palveluissa taas suunta oli päinvastainen (Liite 2).

Epävarmuuden arvioissa on suhteellisen paljon vaihtelua, vain pieni osa (2,2 %, n=26) arvioi työsuhteen vakauden heikoksi molemmilla mittauskerroilla. Suurin osa, 83,3 (n= 979) prosenttia ei arvioinut työsuhteen sisältävän epävarmuutta kummallakaan mittauskerralla. Kaikkiaan 6,6 prosenttia (n= 77) kuului ryhmään, jota voi pitää vaakaantuvana ryhmänä: työn menettämisen riski arvoitiin 2011 melko tai erittäin suureksi, mutta viiden vuoden kuluttua tämän tasoista uhkaa ei enää esiintynyt. Hieman suuremmalla ryhmällä (7,9 %, n= 93) arviot kulkivat päinvastaiseen suuntaan.

Muutossuuntien selvittämiseksi rakensimme epävarmuutta kuvaavasta viisiportaisesta muuttujasta uuden vähentämällä tässäkin tapauksessa seurannan lopun arvoista alun arvot. Tällä mittarilla pyrimme tarkemmin kuvaamaan työsuhteen vakauden arvioiden muutoksia. Muutosmuuttujan positiivinen luku tarkoittaa epävarmuuden nousua, negatiivinen – laskua.

Samoin kuin edellisessä kappaleessa, ensimmäisessä mallissa (Taulukko 18) selittäjinä ovat sosio-ekonomiset taustamuuttujat ja työpaikan rakenneominaisuudet ja alueen suhteellinen työttömyysaste. Tämän lisäksi mallissa on mukana vuoden 2011 epävarmuuden arvio vakioimassa lähtötilannetta.

Taulukko 18. Työsuhte-epävarmuuden muutokseen vaikuttavat tekijät (Yleistetty lineaarinen malli).

		Beta (95 % luottamusväli)
Sukupuoli	Nainen	0,04 (-0,09-0,17)
	Mies	0
Ikä	Alle 35-v	*** -0,43 (-0,63- -0,22)
	35-44v	-0,06 (-0,22-0,10)
	45-54v	0,04 (-0,10-0,18)
	Yli 54-vuotiaat	0
Koulutus	Perusaste	0,01 (-0,24-0,26)
	Keskiaste	0,05 (-0,08-0,17)
	Korkea-aste	0
Työttömyys	On työttömyysjaksoja	* 0,20 (0,03-0,37)
	Ei työttömyyttä	0
Työsuhteen tyyppi	Määräaikainen	*** 1,36 (1,10-1,62)

⁴ Myös työsuhte-epävarmuuden arvioilla vuonna 2011 oli selkeä linkki työelämässä pysymiseen tai vetäytymiseen. Vuonna 2011 9 % työllisistä seurannassa säilyneistä piti irtisanomisen uhkaa suurena tai melko suurena, työttömyyteen päätyneistä näin ajatteli 19 %. Vastaavasti myös vuonna 2016 opiskelijoiksi päätyneiden keskuudessa työsuhte-epävarmuudesta raportoitiin paljon (22 %). Muusta syystä työelämän ulkopuolella olevien vastaava osuus oli 27 %. Myös työkyvyttömyyden perusteella vetäytyneillä tämä osuus oli keskimääräistä korkeampi (19 %). Sen sijaan perhevapaille tai vanuuseläkkeelle päätyneillä arviot irtisanomisen uhasta eivät poikenneet korkeudellaan (10 % ja 9 %).

	Toistaiseksi voimassa oleva	0
Toimiala	Palvelut	-0,03 (-0,19-0,12)
	Teollisuus	0
Sektori	Julkinen sektori	*** -0,36 (-0,49- -0,22)
	Yksityinen sektori	0
Toimipaikkakoko	100 ja yli	0,01 (-0,13-0,15)
	30-99	-0,03 (-0,18-0,11)
	Alle 30	0
Henkilöstömuutokset	Vähentynyt	*** 0,44 (0,31-0,57)
	Lisääntynyt	0,01 (-0,15-0,17)
	Henkilöstö ennallaan	0
Liikkuvuusryhmät	Eri työpaikka	0,04 (-0,11-0,19)
	Sama työpaikka, eri tehtävä	0,01 (-0,14-0,15)
	Sama tehtävä sama työpaikka	0
Alueen työttömyysasteen erotus suomen työttömyysasteesta	Matalampi	0,02 (-0,11-0,15)
	Samalla tasolla	0,03 (-0,13-0,19)
	Korkeampi	0
Epävarmuus 2011	Erittäin suurena riski menettää työ	*** -3,29 (-3,63- -2,95)
	Melko suurena	*** -2,11 (-2,38- -1,84)
	En suurena enkä pienenä	*** -1,23 (-1,39- -1,06)
	Melko pienenä	*** -0,62 (-0,75- -0,48)
	Erittäin pienenä	0

Sosio-demografisista taustoista työsuhteen epävarmuuden kokemusta lisäsivät aikaisemmat työttömyyskokemukset ja määräaikainen työsuhde. Verrattuna vanhimpaan ikäluokkaan, nuorimmilla ikäluokilla vakauden kokemus on lisääntynyt seurannan aikana.

Edelleen julkisella sektorilla työskentelevät arvoivat epävarmuuden vähentyneen verrattuna yksityiseen sektoriin. Henkilöstön vähennykset työpaikoilla olivat omiaan lisäämään epävarmuutta. Joka tapauksessa muutoksen suunta arvoitiin sitä myönteisemmiksi – siis vakauten suuntatuviksi – mitä heikommalla lähtötilanteen arviot olivat olleet. Liikkuvuudella ei ollut vaikutuksia näihin arvioihin.

Seuraavassa lisäsimme malliin työelämän laatua kuvaavat muuttujat (Taulukko 19).

Taulukko 19. Työsuhde-epävarmuuden muutokseen vaikuttavat työelämän laatumuuttujat, muut taustamuuttujat (malli 1) on huomioitu (Yleistetty lineaarinen malli).

	Luokat	Beta (95 % luottamusväli)
Työn autonomia 2011	Alin kolmannes	0,02 (-0,14-0,17)
	Keskikolmannes	-0,12 (-0,27-0,03)
	Ylin kolmannes	0
Sosiaalinen tuki 2011	Alin kolmannes	-0,09 (-0,26-0,08)
	Keskikolmannes	0,04 (-0,12-0,20)
	Ylin kolmannes	0
Koulutus- ja kehitysmahdollisuudet 2011	Alin kolmannes	-0,04 (-0,23-0,16)
	Keskikolmannes	-0,01 (-0,17-0,16)
	Ylin kolmannes	0
Reilu kohtelu työssä 2011	Alin kolmannes	* 0,19 (0,02-0,36)
	Keskikolmannes	0,14 (-0,01-0,29)
	Ylin kolmannes	0
Uranäkymät 2011	Alin kolmannes	** 0,25 (0,07-0,44)
	Keskikolmannes	0,07 (-0,09-0,23)
	Ylin kolmannes	0

Testasimme hypoteesia, jonka mukaan työelämän hyvät laadulliset ominaisuudet voivat olla omiaan suojaamaan epävarmuuden kokemuksilta. Hypoteesi sai osittaista tukea. Tulosten perusteella reilu kohtelu vaikutti työsuhteen työsuhde-epävarmuuden arvioihin. Verrattuna kolmannekseen, jossa tämä työelämän laadun ulottuvuus arvioitiin parhaaksi, kahdessa muussa ryhmässä arviot työpaikan menettämisen uhasta nousivat. Suhteessa alimpaan kolmannekseen ero oli tilastollisesti merkitsevä. Saman muotoinen ero löytyy myös uranäkymien arvioista: parhaan ja heikoimman kolmanneksen välinen ero vakauden kehityksestä oli tilastollisesti merkitsevä.

Kolmannessa mallissa tarkastelimme (Taulukko 20) jälleen millä tavalla koettu terveys ja hyvinvointi ovat mahdollisesti yhteydessä siihen, mihin suuntaan kokemus työsuhteen vakaudesta on kehittynyt.

Mallin perusteella lähtötilanteessa mitattu psyykinen toimintakyky (GHQ) oli yhteydessä arvioihin epävarmuuden kehityksestä. Verrattuna keskimääräiseen, korkean hyvinvoinnin ryhmä katsoi vakauden kehittyneen myönteisempään suuntaan.

Taulukko 20. Työsuhde-epävarmuuden muutokseen vaikuttavat terveystuuttajat, muut taustamuuttajat (malli 1) on huomioitu (Yleistetty lineaarinen malli).

		Beta (95 % luottamusväli)
Itsearvioitu terveys	Muu kuin hyvä	0,04 (-0,08-0,17)
	Hyvä	0
Stressi	On normaalista korkeampi stressi	0,09 (-0,10-0,27)
	Ei	0
GHQ	Ylin	* -0,16 (-0,31- -0,01)
	Alin	0,01 (-0,14-0,16)
	Keskikolmannes	0
Sairauspoissaolot	Enemmän kuin 5 pv	0,10 (-0,08-0,27)
	jonkin verran 1-5 pv	0,04 (-0,10-0,17)
	Ei lainkaan	0
Sairaana työskentely	On	-0,01 (-0,14-0,11)
	Muu	0

6.4 Taloudellinen epävarmuus

Lomakkeen kysymys talouden näkymistä ei suoraan kytkeydy työhön, toisaalta talous ja työmarkkinariskit ovat tiiviissä yhteydessä keskenään. Sekä seurannan alussa että lopussa runsas kolmannes vastaajista arvioi kotitalouden talouden huolettavan vähintään jossain määrin.⁵ Kummallakin mittauskerralla epävarmuus taloudesta keskittyi pelkän perusasteen koulutuksen varassa oleville ja niille, joilla oli takanaan työttömyyskokemuksia. (Liite 2.)

Kokonaisuutena arviot talouden epävarmuudesta eivät muuttuneet radikaalisti seurannan aikana. Tästä huolimatta tilanne ei suinkaan ollut täysin muuttumaton. Puolet vastaajista ei raportoinut huolista kummassakaan kyselyssä (50,2 %, n=590), vastaavasti viidennes (21,7 %, n= 255) kuului ryhmään, jossa talous oli huolena niin ensimmäisessä kuin toisessa kyselyssä. Osapuilleen samankokoisia olivat ryhmiä, joissa huolet lisääntyivät seurannan aikana (ei huolia alussa, mutta lopussa 13,3 %, n= 156) kuin joukko, jossa kehitys meni päinvastaiseen suuntaan (14,8 %, n= 174).

Alkuperäinen mittari lomakkeessa on siis neliportainen. Taloushuolien muutosta seurannan aikana tarkastelimme jälleen muuttujalla, jossa vuoden 2016 kysymyksen arvoista vähennettiin seurannan alun vastaava tilanne. Positiivinen taloudellisen epävarmuuden muutos tarkoittaa epävarmuuden lisääntymistä.

⁵ Analogisesti työsuhdemuodon ja työttömyyden kanssa, myös talouden epävarmuudesta raportointi vuonna 2011 erotteli huomattavasti seurannan aikana työllisinä säilyneitä ja työstä vetäytyneitä. Jos työllisinä säilyneistä talouden epävarmuudesta raportoi 2011 35 %, työttömyyden perusteella työelämästä vetäytyneillä tämä osuus oli 54 %, opiskelijoilla 41 %, työkyvyttömyyden perusteella eläkkeellä olevilla 54 % ja muusta syytä työelämän ulkopuolella olevilla 40 %. Perhevapaalla olijat eivät tässä suhteessa poikenneet työllisinä säilyneistä. Vanhuuseläkkeellä 2016 olevista sen sijaan 26 % raportoi talouden epävarmuudesta.

Mallien perusrakenne on sama kuin edellä, Taulukko 21 suhteuttaa *talouden epävarmuuden* kokemuksia taustamuuttujiin ja liikkuvuuteen.

Taulukko 21. Taloudellisen epävarmuuden muutokseen vaikuttavat tekijät (Yleistetty lineaarinen malli).

		Beta (95 % luottamusväli)
Sukupuoli	Nainen	0,06 (-0,03-0,15)
	Mies	0
Ikä	Alle 35-v	0,09 (-0,05-0,24)
	35-44v	0,09 (-0,02-0,20)
	45-54v	** 0,16 (0,06-0,26)
	Yli 54-vuotiaat	0
Koulutus	Perusaste	0,09 (-0,09-0,26)
	Keskiaste	0,06 (-0,03-0,14)
	Korkea-aste	0
Työttömyys	On työttömyysjaksoja	0,09 (-0,04-0,21)
	Ei työttömyyttä	0
Työsuhteen tyyppi	Määräaikainen	0,10 (-0,09-0,28)
	Toistaiseksi voimassa oleva	0
Toimiala	Palvelut	0,002 (-0,11-0,11)
	Teollisuus	0
Sektori	Julkinen sektori	0,004 (-0,09-0,10)
	Yksityinen sektori	0
Toimipaikkakoko	100 ja yli	-0,09 (-0,19-0,01)
	30-99	-0,04 (-0,14-0,07)
	Alle 30	0
Henkilöstömuutokset	Vähentynyt	0,08 (-0,01-0,18)
	Lisääntynyt	0,09 (-0,03-0,20)
	Henkilöstö ennallaan	0
Liikkuvuusryhmät	Eri työpaikka	-0,10 (-0,21-0,003)
	Sama työpaikka, eri tehtävä	-0,05 (-0,15-0,05)
	Sama tehtävä sama työpaikka	0
Alueen työttömyysasteen erotus suomen työttömyysasteesta	Matalampi	-0,05 (-0,14-0,04)
	Samalla tasolla	0,01 (-0,11-0,12)
	Korkeampi	0
Taloudellinen epävarmuus 2011	On erittäin huolestunut	*** -1,58 (-1,82- -1,34)
	On jossain määrin huolestunut	*** -1,02 (-1,13- -0,90)
	Ei ole erityisen huolestunut	*** -0,52 (-0,63- -0,41)
	Ei lainkaan huolestunut	0

Mikään erityinen taustatekijä ei erityisen voimakkaasti selitä taloushuolien muutosta. Merkitsevä ero löytyy vanhimman ja tätä edellisen ikäluokan välillä; verrattuna vanhimpiin, tässä ikäluokassa taloudesta huolestuneisuus on kasvussa. Liikkuvuudella ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä talousepävarmuuden muutokseen.

Kuitenkin kun muutosta verrataan vuoden 2011 tilanteeseen, taloudelliset huolet vähenevät tilastollisesti merkitsevästi sitä enemmän, mitä enemmän huolia alkutilanteessa on ollut, toisin sanoen muutos paikantuu nimenomaan niihin, joiden arviot alkutilanteessa olivat pessimistisimpiä.

Toisessa mallissa (Taulukko 22) lisäsimme työelämän laadun arvioita selittäjiin. Edelleen testasimme hypoteesia, jonka mukaan työelämän hyvät laadulliset ominaisuudet voivat olla omiaan suojaamaan epävarmuuden kokemuksilta. Hypoteesi sai nytkin osittaista tukea. Työpaikan tarjoama tuki nousi tässä suhteessa esille. Verrattaessa korkeimman ja keskimääräisen tuen ryhmiä keskenään, taloudellisen epävarmuus on vähentynyt merkitsevästi enemmän edellisessä.

Taulukko 22. Taloudellisen epävarmuuden muutokseen vaikuttavat työelämän laatumuuttujat, muut taustamuuttujat (malli 1) on huomioitu (Yleistetty lineaarinen malli).

	Luokat	Beta (95 % luottamusväli)
Työn autonomia 2011	Alin kolmannes	0,06 (-0,05-0,16)
	Keskikolmannes	-0,01 (-0,12-0,10)
	Ylin kolmannes	0
Sosiaalinen tuki 2011	Alin kolmannes	0,04 (-0,08 -0,16)
	Keskikolmannes	* 0,11 (0,003-0,23)
	Ylin kolmannes	0
Koulutus- ja kehitysmahdollisuudet 2011	Alin kolmannes	0,04 (-0,10-0,17)
	Keskikolmannes	0,06 (-0,05-0,18)
	Ylin kolmannes	0
Reilu kohtelu työssä 2011	Alin kolmannes	-0,01 (-0,13-0,11)
	Keskikolmannes	0,05 (-0,06-0,15)
	Ylin kolmannes	0
Uranäkymät 2011	Alin kolmannes	0,04 (-0,10-0,17)
	Keskikolmannes	0,01 (-0,10-0,13)
	Ylin kolmannes	0

Myös tässä mallissa työpaikan vaihtaminen muodostui tilastollisesti merkitseväksi tekijäksi talouden epävarmuuden vähentymisessä.

Viimeisessä mallissa tarkastelimme talouden epävarmuuden ja terveyden suhdetta (Taulukko 23).

Taulukko 23. Taloudellisen epävarmuuden muutokseen vaikuttavat terveystaustamuuttujat (2011), muut taustamuuttujat (malli 1) on huomioitu (Yleistetty lineaarinen malli).

		Beta (95 % luottamusväli)
Itsearvioitu terveys	Muu kuin hyvä	*** 0,15 (0,06-0,23)
	Hyvä	0
Stressi	On normaalista korkeampi stressi	0,02 (-0,11-0,14)
	Ei	0
GHQ	Ylin	* -0,13 (-0,23- -0,03)
	Alin	0,03 (-0,08-0,13)
	Keskikolmannes	0
Sairauspoissaolot	Enemmän kuin 5 pv	0,10 (-0,02-0,22)
	jonkin verran 1-5 pv	0,01 (-0,08-0,11)
	Ei lainkaan	0
Sairaana työskentely	On	-0,03 (-0,11-0,06)
	Muu	0

Tilastollisesti merkitseviä suhteita löytyy itsearvioidusta terveydestä ja psyykkisestä toimintakyvystä. Verrattuna ryhmään, jonka psyykkisen toimintakyvyn arvio vuonna 2011 luokitui keskimääräiseksi, hyvään luokkaan kuuluvilla talouden epävarmuuden arviot kulkivat parempaan suuntaan. Saman tyyppinen rakenne oli myös itsearvioidun terveyden hyvä-luokan ja muiden välillä.

7. Työ umpikujana

7.1. Ongelma työllistyvyys

Tässä jaksossa selvittelemme tilannetta, jossa liikkuvuuden horisontit työmarkkinoilla näyttävät kapeutuneen. Aluksi tarkastellaan osallistujien arvioita siitä, millaiseksi uuden, nykyistä vastaavan, työn löytyminen arvioidaan, toisin sanoen tämän mittarin kautta vastaaja arvioi omaa työllistyvyyttään. Vuonna 2011 useampi kuin joka kolmas (37,4 %, n= 576) piti mahdollisuuksia tällaiseen huonoina tai erittäin huonoina. Tähän joukkoon viitataan jatkossa heikon työllistyvyyden ryhmänä. Vain hieman pienempi joukko (35,2 %, n= 544) piti mahdollisuuksiaan ainakin jossain määrin hyvinä. Loput (27,1 %, n= 419) eivät arvioineet mahdollisuuksiaan sen puoleen hyväksi kuin huonoiksikaan.

Oman työllistyvyyden arviot (Taulukko 24) vuonna 2011 ovat selvässä yhteydessä siihen, mitä seurannan kuluessa tapahtui.

Taulukko 24. Työllistyvyytensä heikoksi vuonna 2011 arvioineiden osuudet vuoden 2016 aseman mukaan.

Asema 2016	Oma arvio työllistyvyydestä heikko 2011, % (n)
Työllinen	34,2 (400)
Työtön tai lomautettu	47,5 (31)
Perhevapaalla	19,4 (6)
Opiskelijana	18,9 (7)
Työkyvyttömyyseläkkeellä	52,2 (24)
Vanhuuseläkkeellä	59,1 (94)
Muut	46,7 (14)
Yhteensä	37,4 (576)

Työllisinä pysyneistä kolmannes arvioi työllistyvyytensä heikoksi. Selvimmin tätä hankalimpina mahdollisuuksiaan pitivät eläkkeelle seurannan kuluessa päätyneet. Edelleen myös työttömyyteen, työkyvyttömyyden perusteella eläkkeelle tai muusta syystä työmarkkinoilta vetäytyneet arvioivat jo 2011 tulevaisuutensa työmarkkinoilla keskimääräistä heikommaksi. Sen sijaan perhevapaalle tai opiskelemaan siirtyneiden ryhmissä tilanne oli päinvastainen.

Jatkamme analyysiä keskittymällä osallistujiin, jotka olivat työllisiä sekä alussa että lopussa. Arviot työllistyvyydestä olivat seurannan lopussa huomattavasti pessimistisempiä kuin lähtötilanteessa (Taulukko 25).

Taulukko 25. Työllisten arviot työllistyvyydestä vuosina 2011 ja 2016.

	Mahdollisuus hankkia uusi vastaava työ	
	2011	2016
Hyvä	37,8 (n=433)	23,9 (n=280)
Kohtuullinen	28,0 (n=328)	25,7 (n=320)
Heikko	34,2 (n=400)	50,4 (n=593)

Vuonna 2011 kolmannes, mutta viittä vuotta myöhemmin puolet vastaajista katsoi uuden, nykyistä vastaavan, työ löytämisen olevan vaikeaa (Taulukko 25).

Taulukko 26. Heikon työllistyvyyden taustatekijät vuosina 2011 ja 2016.

	2011	2016
	OR (95 % luottamusväli)	OR (95 % luottamusväli)
Sukupuoli		
Mies	1	1
Nainen	1,47 (1,12–1,95)	*1,36 (1,04–1,78)
Ikä (2016)		
Alle 35-vuotiaat	1	1
35 – 44-vuotiaat	* 2,05 (1,15–3,67)	1,48 (0,88–2,37)
45 – 54-vuotiaat	*** 2,45 (1,64–4,96)	*** 3,00 (1,87–4,72)
Yli 54-vuotiaat	*** 5,84 (3,39–10,09)	*** 7,50 (4,71–11,95)
Koulutus		
Perusaste	1	1
Keskiaste	0,74 (0,55–1,53)	1,25 (0,74–2,09)
Korkea-aste	0,63 (0,53–1,47)	1,33 (0,79–2,24)
Työttömyyskokemukset		
Ei	1	1
Kyllä	1,30 (0,93–1,81)	0,97 (0,70–1,41)
Työsuhteen tyyppi		
Toistaiseksi	1	1
Määräajaksi	0,55 (0,15–0,71)	1,34 (0,79–2,23)
Toimiala		
Teollisuus	1	1
Palvelu	0,76 (0,54–1,05)	*0,69 (0,50–0,96)
Sektori		
Yksityinen	1	1
Julkinen	*0,71 (0,52–0,94)	1,07 (0,80–1,40)

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

Taulukko 26 esittää heikon työllistävyyden taustoja vuosina 2011 ja 2011. Logistisen regression avulla mallinnetaan heikon työllistävyyden ryhmän eroja muihin osallistujiin molempina vuosina. Mallissa odds-kertoimen kasvaessa riski heikon työllistymisen ryhmään kuulumisesta kasvaa.

Vaikka heikot arviot lisääntyivätkin seurannan aikana huomattavasti, mallien perusteella ei mitään suurta rakenteellista muutosta ole nähtävillä. Molempina vuosina naiset ja vanhemmat ikäluokat arvioivat työllistävyytensä heikommaksi. Jossain määrin rakenteelliseksi tulkittavia muutoksia nousee esille toimialasta ja työnantajasektorista. Vuonna 2011 julkisella sektorilla työskentelevien riski kuulua heikon työllistävyyden ryhmään oli julkista pienempi, viiden vuoden kuluttua tämä ero ei enää noussut esille. Toimialoittaisissa arvoissa heikon työllistävyyden riskillä ei ollut eroa alussa. Sen sijaan vuonna 2016 arviot olivat kääntyneet teollisuudessa pessimistisempään suuntaan. Tärkeää on myös huomata, missä eroja ei ollut: työttömyyshistoria, määräaikaaisuus tai koulutusaste eivät näytä vaikuttavan siihen, millaisina mahdollisuuksia uuden työn saamiseen pidetään. (Taulukko 26.)

Aineisto antoi mahdollisuuden tarkempaan analyysiin vuoden 2016 heikon työllistävyyden ryhmän tilanteesta. Taulukon 27 logistisen regression mallissa edellisen mallin muuttujat vakioidaan ja mukaan otetaan joukko vuoden 2011 arvioita työelämän laadusta. Onko siis työpaikan laadulla vaikutusta työllistävyyden arvioihin? tarkentaa edelleen kuvaa pessimististen työmarkkana-arvioiden taustasta työelämän laadun (2011) näkökulmasta.

Taulukko 27. Työelämän laatu vuonna 2011 ja pessimistinen työllistävyydsarvion riski vuonna 2017. Mallissa vakioitu ikä, sukupuoli, toimiala, työnantajasektori, koulutus, työttömyyshistoria ja työsuhdemuoto.

	OR (95 % luottamusväli)
Autonomia	
Keskikolmannes	1
Alin kolmannes	0,93 (0,67–1,29)
Ylin kolmannes	0,78 (0,57–1,06)
Työpaikan tuki	
Keskikolmannes	1
Alin kolmannes	1,14 (0,82–1,59)
Ylin kolmannes	0,95 (0,70–1,31)
Kehitysmahdollisuudet	
Keskikolmannes	1
Alin kolmannes	*1,41 (1,01–1,96)
Ylin kolmannes	0,81 (0,58–1,13)
Reilu kohtelu	
Keskikolmannes	1
Alin kolmannes	*1,50 (1,09–2,07)
Ylin kolmannes	0,85 (0,62–1,14)

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

Heikko arvio työllistyvyydestä on jossain määrin yhteydessä työelämän laatuun. Kokemus reilun kohtelun puutteesta ja heikoista kehittymismahdollisuuksista lisäävät pessimistisiä arvioita työllistyvyydestä.

Terveyttä luotaavien mittareiden perusteella alentunut psyykinen toimintakyky (GHQ) seurannan alussa näytti olevan yhteydessä työmarkkina-arvioihin. Kun tämä mittari jaettiin kolmanneksiin, korkeimman toimintakyvyn kolmannekseen kuuluvien riski heikon työllisyyden ryhmään kuulumisesta verrattuna keskimääriseen oli 0,74 (0,55-0,98, $p = 0,42$, samoilla vakioinneilla kuin Taulukossa 27 esitetystä mallissa). Stressaantuneisuudella tai itsearvioidulla terveydellä ei vastaavia yhteyksiä noussut esille.

Seurannan aikana työllisinä pysyneiden joukossa noin joka kolmas (29,1%, $n = 342$) vaihtoi työpaikkaa. Työllistyvyydellä oli tilastollisesti merkitsevä yhteys vaihtoon ($p < 0.001$) liikkuvuuteen. Heikon työllistyvyyden ryhmässä tämä osuus oli 22 prosenttia ($n = 342$), hyvinä tai kohtalaisina työllistymismahdollisuuksiaan pitävien ryhmässä vastaavasti 32,8 ($n = 253$).

7.2. Tavoitteena uusi työpaikka?

Jatkamme asian tarkastelua ottamalla mukaan ihmisen toiveen työpaikan vaihdosta. Edellä arviot työllistyvyydestä olivat muuttuneet seurannan aikana pessimistiseen suuntaan. Kuitenkin suoranaisesti työpaikan vaihtoa toivoneiden osuudet ovat seurannan aikana pysyneet hyvinkin samalla tasolla (Taulukko 28).

Taulukko 28. Työpaikan vaihtoa toivoneiden osuudet vuosina 2011 ja 2016.

Työpaikan vaihtohalu	2011	2016
Kyllä	13,2 ($n=154$)	14,6 ($n=154$)
Ehkä	29,8 ($n=347$)	30,0 ($n=347$)
Ei	57,0 ($n=663$)	55,4 ($n=663$)

Tiukkana umpikujakriteerinä voidaan pitää tilannetta, jossa työmakkinaresurssit arvioidaan heikoksi ja samalla työpaikan vaihtohalukkuus on selkeä. Tämän kriteerin täyttävien osuus on seurannassa jonkin verran kasvanut, vuonna 2011 heitä oli 5,4 prosenttia ($n = 63$) ja 2016 7,6 prosenttia ($n = 89$).

Kovin yllättävää ei ole, että halukkuus työpaikan vaihtoon ja vaihdon toteutuminen ovat merkitsevässä yhteydessä keskenään. Vastaajista, jotka kolmiportaisella vaihtohalukkuuden asteikolla ilmaisivat selvän ("kyllä") vaihtohalunsa vuonna 2011 samassa työpaikassa oli viiden vuoden kulutta 46,5 prosenttia ($n = 79$), "ehkä" vaihtoehdon valinneista 69,9 % ($n = 244$) ja selvän vaihtohaluttomuutensa ilmaisseista 77,8 % ($n = 501$). Lähtöaikeiden toteutumisessa "ei" ja "ehkä" vaihtoehdoilla oli siis selvä ero.

Kombinoimme seuraavassa vaihtoaikkeitä (vuodelta 2011, yhdistäen "ei" ja "ehkä" luokat) ja toteutuneita työpaikan vaihtoja (Taulukko 29). Tämän perusteella suurin osa osallistujista (64,2 %, $n = 754$) kuului ryhmään, jolla ei ollut intoa työpaikan vaihtoon, eikä myös ollut sitä seurannan aikana vaihtanut. Seuraavaksi suurin (21,4 %, $n=251$) oli ryhmä, jossa ilmaistua vaihtohalua ei ollut seurannan alussa, mutta työpaikka oli kuitenkin vaihtunut seurannan aikana. Sekä vaihtoa halunneita,

että sen toteuttaneita oli 7,7 prosenttia (n= 91). Vaihtohalukkaita, jotka eivät olleet vaihtaneet työpaikkaa oli 6,7 prosenttia (n= 79).

Taustoiltaan ryhmät olivat jossain määrin erilaisia. Nuorimpia olivat ne, jotka tavoittelivat vaihtoa 2011 ja olivat myös sen toteuttaneet. Tätä vanhempia olivat työpaikkaan vaihtaneet, mutta eivät sitä seurannan alussa tavoitelleet. Vanhimpia olivat vaihtoa tavoittelemattomat ja samassa työssä pysyneet. Vaihtohalukkaiden, mutta samassa työpaikassa pysyneiden keski-ikä oli 44 vuotta. Iän ohella ryhmiä erotti myös seuranta-ajan työttömyyshistoria ja työsuhdetyyppi. Loogista on, että osallistujia, joille oli kertynyt työttömyyshistoriaa tai joiden työsuhde oli määräaikainen, löytyi suhteellisesti enemmän ryhmässä työpaikkaa vaihtaneiden, mutta ei sitä tavoitelleiden ryhmästä.

On oletettavaa, että näissä ryhmissä tavoiteltu ja toteutunut työmarkkinahistoria jäsenyivät eri tavalla. Päättämme tarkastelun suhteuttamalla näitä ryhmiä ja muutoksista, joka seurannassa on ollut yhtäältä psyykkisessä toimintakyvyssä ja stressiarvioissa. Kuten edellä, psyykkisen toimintakyvyn ja stressin muutos on saatu vähentämällä seurannan lopun arviot alkutilanteesta. Stressimuuttujat on käännetty ensin niin, että molempien muuttujien suurempi arvo kuvaa parempaa tilannetta, siis, korkeampaa psyykkistä toimintakykyä ja pienempää stressitasoa. Näin ollen positiivinen muutoksen arvo tarkoittaa kummassakin tapauksessa mitatun asian parannusta seuranta-aikana.

Tämän lisäksi osallistujat arvioivat seurannan lopussa työmarkkinahistoriansa tapahtumia asteikolla yhdestä seitsemään sen mukaan, ovat muutokset olleet viiden vuoden aikana suuria vai vähäpätöisiä ja ovatko ne arvioitavissa enimmäkseen myönteisiksi vai kielteisiksi. Korkeampi arvo tarkoittaa muutosten suuruuden tapauksessa merkityksellisempiä muutoksia ja muutosten laadun tapauksessa kielteisempiä muutoksia (kysymys 34).

Taulukko 29. Tavoiteltu ja realisoitunut työpaikanvaihto suhteessa ikään, psyykkisen toimintakyvyn ja stressin muutoksiin ja arvioihin viiden vuoden aikana tapahtuneiden muutosten suuruudesta ja laadusta.

Vaihto-toive 2011	Toteutunut vaihto	n=1175 (%)	Keski-ikä (v.)	Psyykkisen toimintakyvyn muutos	Stressi-arvion muutos	Muutosten suuruus	Muutosten kielteinen laatu
Ei	Ei	64,2	45	-0,87	0,093	4,49	3,60
Ei	Kyllä	21,4	40	-0,002	0,032	5,49	2,93
Kyllä	Kyllä	7,1	36	0,25	0,42	5,70	2,80
Kyllä	Ei	6,7	44	0,096	0,42	4,94	3,87
Keskiarvojen erojen testauksen merkitsevyys				***	**	***	***
Yhteensä				-0,03	0,13	4,82	3,42

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

Eri ryhmien arviot muutoksista eivät olleet suoraviivaisia. Stressin ja psyykkisen toimintakyvyn muutoksen arvio siis perustuu mittauksiin seurannan alussa ja lopussa. On johdonmukaista, että toimintakyvyn positiivinen muutos on ollut suurinta ryhmässä, jolla oli vaihtoaikkeitä, jotka seuran aikana toteutuivat. Toisaalta myös niillä, jolla oli vaihtoaikkeitä, jotka eivät toteutuneet seurannan

aikana, toimintakyvyn muutos on ollut positiivinen. Sen sijaan niiden, jotka eivät tavoitellut vaihtoa eikä vaihtanut työpaikkaa, arvio psyykkisestä toimintakyvystä on laskenut keskimääräistä enemmän.

Stressiarvion muutos on ollut kaikissa ryhmissä positiivinen. Suurin muutos suotuisampaan (stressiä vähentävään) suuntaan oli niillä, joilla on ollut vaihtoaikkeitä riippumatta siitä, ovatko ne toteutuneet. Pienin stressin muutos (parannus) on ollut ryhmällä, jotka eivät tavoitellut vaihtoa, mutta kuitenkin vaihtoivat työpaikkaa.

Suurimpina viiden vuoden aikana tapahtuneita muutoksia piti joukko, jonka toiveena oli työpaikan vaihto ja jossa vaihto oli myös realisoitunut. Loogisesti vähäisimmiksi muutokset arvioitiin ryhmissä, joissa oltiin samassa työpaikassa koko seurannan ajan. Kielteisemmiksi arvioitiin muutokset ryhmässä, jossa vaihtoa on toivottu, mutta ei toteutettu. Toiseksi suurin kielteinen muutos on ollut ryhmällä, joka ei ole toivonut vaihtoa, eikä vaihtoa tapahtunutkaan. Toteutuneiden työpaikkavaihtojen ryhmissä muutosten laatu arvioitiin keskimääräistä myönteisemmiksi.

8. Matala palkka – loukku vai silta?

Edellä on pyritty jäljittämään työmarkkinoilla liikkumisen syitä ja seurauksia. Tässä viimeisessä kokonaisuudessa otamme keskiöön kysymyksen liikkuvuudesta ja tulojen kehityksestä. Tarkastelemme asiaa pienituloisten palkansaajien näkökulmasta. Keskeinen kysymys on mitä seurannan aikana tapahtuu palkansaajille, jotka vuoden 2011 tietojen perusteella voidaan luokitella pienituloisiksi.

Vastaajien kuukausituloja tiedusteltiin seurannan alussa ja lopussa kuusiportaisella asteikolla (kysymys 37). Myötäillen aikaisempia matalapalkkaisuuden määritelmiä (kaksi kolmasosaa mediaanipalkasta⁶) määrittelimme pienituloisiksi ne, jotka ilmoittivat bruttotuloikseen vuonna 2011 alle 2000 euroa. Tällä kriteerillä matalapalkkaisiksi luokiteltiin joka viides vastaaja (18,7 %, n= 275⁷). Osuus poikkeaa aikaisemmista arvioista. Esimerkiksi tuntiansioiden ja kuukausiansioiden perusteella matalapalkkaisten osuudeksi on aiemmin laskettu Suomessa hieman alle kuusi prosenttia (Soinivaara & Vartiainen 2013, 31; Kauhanen 2005, 31) käyttäen kahden kolmasosan sääntöä. Tässä tarkastelussa matalapalkkaisten osuutta nostaa osittain se, että mukana ovat myös osa-aikatyötä tekevät. On myös huomattava, että palkkatietojen yleinen luotettavuus on rekisteritiedoissa parempi kuin lomakekyselyissä.

8.1. Mitä matalapalkkaisille tapahtui seurannan aikana?

Kiinnostuksemme kohteena on pienituloisten ryhmän muutokset seurannan aikana. Onko pienituloisuus pysyvä olotila? Millaisia muutoksia pienituloisten ryhmässä on tavoitettavissa seurannan aikana? Onko aineistosta löydettävissä selittäjiä, jotka ovat yhteydessä matalapalkkaisuuteen jäämiseen tai sieltä nousuun?

Taulukon 30 tiedot kertovat vuoden 2011 pienituloisten statuksen viisi vuotta myöhemmin.

⁶ Usein käytetyn määritelmän mukaan matalapalkkaisuuden raja on asetettu kahden kolmasosan kohdalle mediaanibruttotuntipalkasta (Appelbaum & Schmitt 2009, 1908). Aineiston pohjalta käytössämme on kuitenkin vain luokiteltu kuukausibruttotulomuuttuja. Tarkalleen kuukausibruttoansion perusteella suomalainen matalapalkkaisuuden raja olisi noin 1850 euroa, käyttäen tätä kahden kolmasosan sääntöä vuoden 2011 kokoajaisten työntekijöiden mediaanibruttokuukausiansion ollessa 2776 euroa (Tilastokeskus 2012). Lomakkeen logiikan mukaan tuloraja 1999 euroa tai vähemmän kuukaudessa on lähinnä tätä määrittelyä.

⁷ Lähtökohtaisesti tämä tutkimus perustuu vuoden 2011 työvoimantutkimuksen työllisenä olemisen kriteeristöön. Tässä analyysissä kuitenkin suljimme tarkastelun ulkopuolelle 73 vastaajaa, jotka ilmoittivat pääasiallisesti toiminnakseen jonkin muun kuin palkkatyön, yleensä tämä tarkoitti opiskelua.

Taulukko 30. Matalapalkkaisten siirtymät työelämästä

Sijoittuminen työmarkkinoilla 2016	Vuoden 2011 tuloryhmät						Tuloryhmien erojen testauksen p-arvo
	Matalapalkkaiset (alle 2000 €/kk)		Ylemmät tuloluokat (yli 2000 €/kk)		Kaikki tuloluokat yhteensä		
Status 2016	lkm	%	lkm	%	lkm	%	***
Työssä	174	63,3	959	80,5	1133	77,2	
Työtön	19	6,9	41	3,4	60	4,1	
Perhevapaalla	11	4,0	12	1,0	23	1,6	
Opiskelijana	11	4,0	16	1,3	27	1,8	
Vanhuuseläke	33	12,0	119	10,0	152	10,4	
Muu eläke	15	5,5	28	2,3	43	2,9	
Muu	12	4,4	17	1,4	29	2,0	
Kaikki yhteensä	275	100	1192	100	1467	100	

a) ei merkitsevä; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

Taulukon 30 perusteella matalapalkkaisten siirtyminen työelämän ulkopuolelle seurannan kuluessa on huomattavasti yleisempää kuin muissa tuloluokissa. Kun muissa tuloluokissa työssä jatkoi 80,5 prosenttia, oli vastaava osuus matalapalkkaisilla vain 63,3 prosenttia. Matalapalkkaisilla jokaisen työelämän ulkopuolelle siirtyneen osaryhmän osuus oli suurempi, kuin muissa tuloluokissa. Ulkopuolisten ryhmien osuudet olivat kaikki 2 – 3-kertaisia matalapalkkaisilla verrattuna muihin tuloluokkiin, lukuun ottamatta vanhuuseläkkeelle siirtyneitä. Tässä joukossa matalapalkkaisten ryhmä oli osuudeltaan vain viidenneksen suurempi. Otoksen ryhmittelyllä vuoden 2011 matalapalkkaisuuden perusteella vaikuttaisi siis olevan selkeä vaikutus työelämässä jatkaneiden ja sieltä poistuneiden jakaumaan.

Taulukko 31 kertoo, miten työelämässä jatkaneiden vuoden 2011 matalapalkkaisten palkkatilanne oli vuonna 2016.

Taulukko 31. Työelämässä jatkaneiden vuoden 2011 matalapalkkaisten jakautuminen vuoden 2016 tuloluokkiin.

Tuloluokka vuonna 2016	Vuoden 2011 tuloryhmät						Tuloryhmien erojen testauksen p-arvo
	Matalapalkkaiset (alle 2000 €/kk)		Ylemmät tuloluokat (yli 2000 €/kk)		Kaikki tuloluokat yhteensä		
Kuukausitulot 2016	lkm	%	lkm	%	lkm	%	***
alle 1500 €/kk	18	10,5	10	1,0	28	2,5	
1500 – 1999 €/kk	38	22,1	25	2,6	63	5,6	
2000 – 2499 €/kk	88	51,2	177	18,5	265	23,5	
2500 – 2999 €/kk	18	10,5	194	20,3	212	18,8	
3000 – 3999 €/kk	8	4,7	295	30,9	303	26,9	
4000 €/kk tai yli	2	1,2	255	26,7	257	22,8	
Kaikki yhteensä	172	100	956	100	1128	100	

a) ei merkitsevä; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

Noin kolmannes (n= 56, 32,6 %) työssä jatkaneista vuoden 2011 matalapalkkaisista luokitui matalapalkkaisiksi myös viiden vuoden kuluttua. Noin kaksi kolmasosaa on siis määrittelymme mukaan noussut matalapalkkaisuudesta ylempiin tuloluokkiin. Liike toiseen suuntaan on osuudeltaan huomattavasti harvinaisempaa. Ainoastaan 3,6 prosenttia (n= 35) putosi ylemmistä tuloluokista matalapalkkaisten ryhmään seurannan aikana.

8.2. Matalapalkkaisuudesta nousemista edistävät tekijät

Seuraavaksi tarkastellaan mahdollisia yhteyksiä erilaisten muuttujien ja matalapalkkaisuudesta nousemisen tai sinne jäämisen välillä. Taulukossa 32 on tarkasteltu työllisinä jatkaneiden vuoden 2011 matalapalkkaisten taustaa suhteessa osallistujien sosio-ekonomiseen taustaan ja työpaikan ominaisuuksiin.

Taulukko 32. Työssä jatkaneiden vuoden 2011 matalapalkkaisten perusvakioinnit

Perusvakioinnit 2011	Vuoden 2016 tuloryhmät			Tuloryhmien erojen testauksen p-arvo
	Matalapalkkaiset (alle 2000 €/kk)	Ylemmät tuloluokat (yli 2000 €/kk)	Kaikki tuloluokat yhteensä	
	n = 56 (32,6 %)	n = 116 (67,4 %)	n = 172 (100 %)	
Sukupuoli				a)
Mies	16,1	25,9	22,7	
Nainen	83,9	74,1	77,3	
Ikä				a)
Alle 30-vuotiaat	19,6	25,0	23,3	
30–44-vuotiaat	28,6	27,6	27,9	
45–54-vuotiaat	41,1	39,7	40,1	
Yli 54-vuotiaat	10,7	7,8	8,7	
Koulutusaste				a)
Perusaste	21,4	14,7	16,9	
Keskiaste	55,4	65,5	62,2	
Korkea-aste	23,2	19,8	20,9	
Työttömyysjaksoja vuonna 2011				*
On	44,6	25,9	32,0	
Ei ole	55,4	74,1	68,0	
Työsuhdetyyppi				a)
Toistaiseksi voimassa	78,6	82,8	81,4	
Määräaikainen	21,4	17,2	18,6	
Toimiala				a)
Teollisuus	14,3	15,5	15,1	
Palvelut	85,7	84,5	84,9	

Perusvakioinnit 2011	Vuoden 2016 tuloryhmät			Tuloryhmien erojen testauksen p-arvo
	Matalapalkkaiset (alle 2000 €/kk)	Ylemmät tuloluokat (yli 2000 €/kk)	Kaikki tuloluokat yhteensä	
Sektori				a)
Yksityinen	64,3	68,1	66,9	
Julkinen	35,7	31,9	33,1	
Toimipaikkakoko				a)
Alle 30	68,5	66,1	66,9	
30-99	18,5	25,0	22,9	
100 ja yli	13,0	8,9	10,2	
Henkilöstön määrän kehitys				*
Ennallaan	58,9	39,5	45,9	
Lisääntynyt	14,3	28,1	23,5	
Vähentynyt	26,8	32,5	30,6	

a) ei merkitsevä; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

Taulukon 32 perusteella ainoastaan työttömyysjaksoilla ja työpaikan henkilöstömäärän kehityksellä on ollut tilastollisesti merkitsevä yhteys vuoden 2016 matalapalkkastatukseen. Matalapalkkaisuuteen jäänyt kolmannes raportoi työttömyysjaksoja vuonna 2011 suhteellisesti huomattavasti enemmän (44,6 % vastaajista) kuin sieltä poistunut ryhmä (25,9 %). Lisäksi tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että matalapalkkaisuuteen jääneiden ryhmässä työpaikan henkilöstömäärä on ollut 2011 aineistossa vakaampi. Heistä 58,9 prosenttia kertoo henkilöstömäärän säilyneen ennallaan, kun nousukkaiden ryhmässä vastaava osuus on vain 39,5 prosenttia. Ylempiin tuloluokkiin siirtyneillä henkilöstömäärän lisääntyminen työpaikassa on ollut suhteellisesti noin kaksin kerroin yleisempää, mutta myös vähentymistä on raportoitu suhteellisesti enemmän. Taulukkoa tarkastellessa on hyvä pitää mielessä pieni otoskoko (n = 172). Vaikka esimerkiksi miesten ja naisten ero ei ole tilastollisesti merkitsevä, on kuitenkin huomattava, että miesten suhteellinen osuus matalapalkkaisuuteen jääneiden ryhmästä on melko pieni (16,1 %) verrattuna vastaavaan osuuteen niistä, joiden kuukausitulot ovat parantuneet (25,9 %).

Taulukossa 33 esitetään vuoden 2011 matalapalkkaisten tekemät vaihdot ammatin⁸, työpaikan tai työtehtävän suhteen ja näiden yhteys vuoden 2016 kuukausituloihin.

Seuranta-aikana ammatin, työpaikan tai työtehtävän vaihtoa koskevista muuttujista ainoastaan vaihdolla ammatista toiseen on tilastollisesti merkitsevä yhteys matalapalkkaisuudesta poistumiseen. Toisaalta myös työpaikan ja tehtävien vaihtamisen suhteen yhteys vaikuttaa samansuuntaiselta, vaikkeivat suhteet olekaan tilastollisesti merkitseviä.

⁸ Ammatin vaihtamisesta tarkemmin liitteessä 3.

Taulukko 33. Vuoden 2011 matalapalkkaisten ammatin, työpaikan ja työtehtävän vaihdot

Ammatin, työpaikan ja työtehtävän vaihdot	Vuoden 2016 tuloryhmät			Tuloryhmien erojen testauksen p-arvo
	Matalapalkkaiset (alle 2000 €/kk)	Ylemmät tuloluokat (yli 2000 €/kk)	Kaikki tuloluokat yhteensä	
	n = 56 (32,6 %)	n = 116 (67,4 %)	n = 172 (100 %)	
Vaihtanut ammattia				**
Ei	94,3	74,8	81,0	
Kyllä	5,7	25,2	19,0	
Vaihtanut työpaikkaa				a)
Ei	74,1	59,5	64,1	
Kyllä	25,9	40,5	35,9	
Vaihtanut työtehtävää				a)
Ei	73,1	60,9	64,7	
Kyllä	26,9	39,1	35,3	

a) ei merkitsevä; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

Taulukossa 34 selvitetään, onko vuoden 2011 työpaikan laadulla yhteyttä matalapalkkaisuuden muuttumiseen tai pysyvyyteen.

Taulukko 34. Vuoden 2011 työpaikan laatuarviot ja matalapalkkaisuuden kehitys

Työelämän laatu vuonna 2011	Vuoden 2016 tuloryhmät			Tuloryhmien erojen testauksen p-arvo
	Matalapalkkaiset (alle 2000 €/kk)	Ylemmät tuloluokat (yli 2000 €/kk)	Kaikki tuloluokat yhteensä	
	n = 56 (32,6 %)	n = 116 (67,4 %)	n = 172 (100 %)	
Työn autonomia				a)
Alin kolmannes	35,7	31,0	32,6	
Keskikolmannes	25,0	37,9	33,7	
Ylin kolmannes	39,3	31,0	33,7	
Sosiaalinen tuki				a)
Alin kolmannes	30,9	31,9	31,6	
Keskikolmannes	29,1	30,2	29,8	
Ylin kolmannes	40,0	37,9	38,6	
Koulutus- ja kehitysmahdollisuudet				a)
Alin kolmannes	40,0	36,2	37,4	
Keskikolmannes	20,0	26,7	24,6	
Ylin kolmannes	40,0	37,1	38,0	

Työelämän laatu vuonna 2011	Vuoden 2016 tuloryhmät			Tuloryhmien erojen testauksen p-arvo
	Matalapalkkaiset (alle 2000 €/kk)	Ylemmät tuloluokat (yli 2000 €/kk)	Kaikki tuloluokat yhteensä	
Reilu kohtelu työssä				a)
Alin kolmannes	23,6	33,3	30,1	
Keskikolmannes	40,0	33,3	35,5	
Ylin kolmannes	36,4	33,3	34,3	
Työn epävarmuus				a)
Alin kolmannes	39,3	35,3	36,6	
Keskikolmannes	37,5	37,1	37,2	
Ylin kolmannes	23,2	27,6	26,2	
Uranäkymät				a)
Alin kolmannes	25,0	28,7	27,5	
Keskikolmannes	44,6	40,9	42,1	
Ylin kolmannes	30,4	30,4	30,4	

a) ei merkitsevä; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

Taulukossa 34 esitettyjen tulosten perusteella vaikuttaa siltä, ettei työelämän laadulla ja matalapalkkaisuudesta siirtymisen välillä ole selkeää yhteyttä. Osin tätä voinee selittää sillä, että otos sisältää vain ne henkilöt koko aineistosta, jotka määriteltiin vuonna 2011 matalapalkkaisiksi. Tällä on vahva joukkoa yhtenäistävä vaikutus, sillä sen sosioekonominen asema on jo alustavasti keskivertoa heikompi.

Vastaavan tyyppinen rakenne nousi esiin myös koetun terveyden tarkastelussa. Vuoden 2011 arviot eivät merkitsevästi ennustaneet pienituloisuudessa pysymistä tai poistumista seurannan aikana.

9. Päättäntö

Transitional labour market- ajattelun yhdeksi keskeiseksi periaatteeksi on muotoutunut ”make transitions pay”. Toisin sanoen, toimivilla työmarkkinoilla liikkuvuus pitää saada kannattavaksi ja ihmisten olisi voitava luottaa siihen liittyvien riskien hallittavuuteen. Suojaverkot on siis viritettävä siten, että turvaa ei ole tarjolla vain asemien säilyttämiseen, vaan myös muutokseen. (esim. Gazier & Gautie 2011.) Vakiintunut lähtökohta TLM tradition tutkimuksessa on ollut tarkastella esim. etuusjärjestelmien roolia prosessissa, jossa turvaa pitäisi siirtää muutosten tukemiseen (esim. Schmid 2013a). Tässä tutkimuksessa TLM- traditio on lähtökohtana, mutta liikkuvuuden logiikkaa ja sen ehtoja tarkasteltiin suoranaistemmin työelämän käytäntöjen näkökulmasta.

Työelämäkeskusteluissa liikkuvuuden lisääminen on pysyvä teema. Runsasta liikkuvuutta puoltavan argumentaation mukaan vilkkaat työpaikka- ja työmarkkinavirrat alentavat kitkatyöttömyyttä, korkean liikkuvuuden on myös katsottu nopeuttavan teknologioiden ja toimintamallien uudistumista ja tätä kautta tukevan tuottavuuden kasvua (esim. Räisänen & Schmid 2008). Toisaalta liikkuvuuden suhde tuottavuuteen on kompleksinen, eikä mitään absoluuttista suuretta optimaaliselle liikkuvuudelle voitane kuitenkaan asettaa. Auer (et al. 2005) havainnollistavat tilanteen monisyisyyttä. Euroopan maiden välisessä vertailussa tuottavuus näytti pikemminkin olevan yhteydessä työvoiman pysyvyyteen kuin liikkuvuuteen. Asialla on myös työmarkkinarakenteisiin liittyvä ulottuvuutensa: onko tavoite olosuhteissa, joissa tukeudutaan siihen inhimilliseen pääomaan, joka kertyy työpaikkojen sisäisillä työmarkkinoilla vai onko tavoite joustava vaihdettavuus työpaikkojen ja tehtävien välillä? Ei erityisen yllättävästi Auer (emt.) kehottaa etsimään tasapainoa ääritulkintojen välillä.

Tämän tutkimuksen yleiskuva on pääpiirteissään yhdenmukainen aikaisempien työvoiman liikkuvuutta koskevan tiedon kanssa (esim. Soinen 2015, Sutela & Lehto 2014, Kauhanen & Maliranta 2011). Työllisinä pysyneistä puolet oli samoissa töissä ja tehtävissä kuin viisi vuotta aikaisemmin, vajaa kolmannes oli muuttanut toiseen työpaikkaan ja loput vaihtanut tehtäviä samassa työpaikassa. Räisänen ja Schmid (2008) tulkitsevat suomalaisia työmarkkinoita ja työvoimavirtoja TLM kehityksessä. Heidän tulkintansa mukaan työvoimavirtojen tasolla tarkastellen TLM:n periaatteet toteutuvat varsin hyvin. Erilaisista lähtökohdista nyt käsillä olevan tutkimuksen keskeiset tulokset ovat linjassa tuon johtopäätöksen kanssa. Edelleen TLM-politiikan keskeinen vaatimus siitä, että siirtyminen pitää kannattaa, näytti 2010-luvun Suomessa toteutuvan, jos siirtymien kannattavuutta tarkasteltiin laadullisista näkökulmista. Oli lähtökohtana sitten työelämän laatu tai koettu terveys, muutosten suunta vaihdoissa oli pääsääntöisesti myönteinen. Nämä muutokset keskittyvät nimenomaan työpaikkaa vaihtaneisiin. Samassa työpaikassa tehtävää vaihtaminen voidaan tulkita liikkumiseksi sisäisillä työmarkkinoilla. Tässä liikkuvuuden tyypissä muutokset työelämän laadussa tai terveydessä olivat vähäisiä.

Työelämän laatu

Tarkastelujakson rauhattomuudesta huolimatta työelämän laadussa ei ole löydettävissä mitään dramaattista yleistä pudotusta. Pikemminkin kehitys on kulkenut myönteiseen suuntaan. Myönteisestä kehityksestä selvän poikkeuksen tekevät kuitenkin uranäkymät ja epävarmuus, uranäkymien pidetään vähemmän valoisina ja erilaisista epävarmuuksista raportoidaan useammin. Tässäkin suhteessa tulokset vastaavat muiden viimeaikaisten tutkimuksen tuloksia (Sutela & Lehto 2014, Mustosmäki 2017, Pyöriä 2017). Vaikka kokonaisuutena kehityssuunnat ovat olleet seurannan aikana suotuisia, työelämän laadun ja yrityksen toimintaympäristön yhteys toki nousi ainakin

välillisesti esille; työpaikoissa, joissa henkilöstömäärä oli laskenut, työelämän laatu oli seurannan aikana heikentynyt. Näin ollen esim. Gallien (2013a) pessimististen hypoteesien logiikka suhdanteiden ja työelämän laadun suhteesta ei 2010-luvun Suomessa ollut vierasta.

Ajaako epätyytyttävä työ vaihtamaan toiseen, tiivistääkö se vain loukkua, josta ei näy ulospääsyä vai voiko kehittymistilaa antava työ olla resurssi uuden ja vielä paremman työn löytämiseen? Vastaukset eivät ole yksiselitteisiä. Tässä aineistossa Hirschmannin (1970) exit-logiikan elementti löytyy reilusta kohtelusta: kokemus siitä, että työpaikalla ei toimita oikeudenmukaisesti, vauhdittaa selvästi työpaikan vaihtoa. Toisaalta taas työ, jossa kehitysmahdollisuudet ovat heikkoja, vaikuttaa päinvastaiseen suuntaan, eli vaihtamista hillitsevästi.

Työpaikkaa vaihtaneet arvioivat työnsä laadun parantuneen verrattuna samassa työpaikassa pysyneisiin. Ainoastaan työpaikalta saatavan sosiaalisen tuen arvoista ei löydy tällaista suhdetta. Kokemus reilusta kohtelusta oli yhteydessä kehityskulkuun, jossa siirryttiin kohden eheämpään työuraa (ei työttömyysjaksoja). Edelleen vajeet kehitysmahdollisuuksissa ja reilussa kohtelussa seurannan alussa olivat yhteydessä arvioon heikosta työllistyvyydestä vuonna 2016. Reilun kohtelun tärkeys työelämän laadun elementtinä on noussut esille myös muissa tuoreissa suomalaisen työelämän tarkasteluissa (esim. Ojala et al. 2017).

Sekä liikkuvuuden että työllistyvyyden selityksinä siis korostuvat reilu kohtelu ja työn tarjoamat kehittymis- ja oppimismahdollisuudet. Koska yhteydet perustuvat seurantaan ja malleissa on laajasti vakioitu taustatekijöitä, voinee olettaa, että näillä ulottuvuuksilla todella on itsenäistä vaikutusta liikkuvuuteen, sen edellytyksiin ja seurauksiin. Jos heikot kehitysmahdollisuudet ovat estämässä työpaikan vaihtamista, samassa työssä pysyminen tuskin myöskään kartuttaa inhimillistä pääomaa.

Terveys ja hyvinvointi

Joustavuutta ja uusia muotoja hakeva työ on tuonut mukanaan myös uusia kysymyksiä työn, terveyden ja hyvinvoinnin välisestä suhteesta. Kun vanhan - joka vakiintunutta ilmaisu mukailen – fordistisen työn selvärajaisuus murenee, samalla myös hyvinvoinnin ehdot asemoituvat uusiksi. Pahimman uhkakuvan mukaan turvaverkkojen purkaminen ja työn täydellinen (uudelleen)tavarallistuminen luovat tilanteen, jossa myös terveys ja hyvinvointi ovat ainakin joillakin työmarkkinoiden osilla vakavasti uhattuina. (Benach et al. 2014.) Empiiriset tulokset uuden työn ja terveyden suhteesta eivät kuitenkaan ole ristiriidattomia (Virtanen et al. 2005). Ensinäkin kokonaan yksimielisyyttä ei ole edes muutosten rajuudesta. Työ muuttuu, mutta keskustelun alainen on kysymys siitä, millä vahvuudella eroa uuden ja vanhan työn välille voidaan ylittäänsä tehdä. (Pyöriä 2017 passim., Doogan 2009). Toiseksi, edes globalisoituvassa maailmassa työ ja sen ehdot eivät koskaan ole mikään itsenäinen saareke, instituutioiden ja rakenteiden pakottava voima on edelleen olemassa (Mustosmäki 2017). Kolmanneksi, erityisesti terveyden ja hyvinvoinnin tutkimuksessa erilaiset mittarit ja asetelmat tuottavat jo itsessään eroja tuloksiin.

2010-luvun alkupuoli, oli aikaa, jolloin talouden turbulenssi koko Euroopan unionin alueella tuli tutuksi. Tilanteella on ollut dokumentoituja heikentäviä vaikutuksia myös terveyteen (Stuckler 2011). Nyt käsillä olevan tutkimuksen asetelma antaa mahdollisuuden varovasti kommentoida asiaan suomalaisesta näkökulmasta. Työllisinä pysyneiden ryhmässä koetun terveyden näkökulmasta (itsearvoitu terveys, psyykinen toimintakyky ja stressi) kehitys ei täällä ole yleisesti ottaen kulkenut negatiiviseen suuntaan. Itsearvioitu terveys tosin heikkeni seurannan aikana vanhimmissa ikäryhmissä, mutta tilanne selittyy pitkälti kohortin ikääntymisestä. Toisaalta positiiviset

muutokset olivat voimakkaimpia ryhmissä, joissa terveys lähtötilanteessa oli heikoin. Jossain määrin toisen suuntaista kehitystä oli toki nähtävissä ryhmässä, joka vetäytyi työmarkkinoilta.

Työsuhdetyyppi tai työttömyyshistoria eivät vaikuttaneet terveyden kehityssuuntiin. Tyyten vailla yhteyttä terveys ja talous eivät toki olleet. Aivan samoin kuin työelämän laadussa, niissä työpaikoissa, joissa henkilöstä oli vähennetty, psyykkisen toimintakyvyn heikentyminen nousi esiin. Tutkimuksemme peruskysymyksen kannalta liikkuvuuden paikka suhteessa terveyteen on oleellinen. Tämän aineiston perusteella työpaikan vaihdolla on pikemminkin terveyttä edistävä kuin heikentävä vaikutus. Psyykkisen toimintakyvyn muutos oli positiivisin niillä, joilla työpaikka oli vaihtunut seurannan kuluessa. Tulokset siis tukevat enemmänkin aikaisemman kirjallisuuden positiivisia (Liljegren & Ekberg, 2009, 2010) kuin negatiivisia tulkintoja (Hougaard et al. 2017). Toki on huomattava, että tämä tutkimus oli asetelmallisesti huomattavasti lähempänä edellistä kuin jälkimmäistä.

Kun tarkastellaan työllisinä pysyneitä, terveyttä ei voi luonnehtia sen puoleen transitiokapasiteettia lisääväksi kuin vähentäväksi tekijäksi. Terveys seurannan alussa ei ollut yhteydessä työn tai tehtävien vaihtoihin, eikä myöskään siihen siirryttiinkö seurannan aikana määräaikaaisuuksista vakituisempiin työsuhteisiin. Työttömyyshistoriakaan kehitys ei merkitsevästi vaihdellut terveyden mukaan. Toisin ilmaistuna selektiota terveyden perusteella ei noussut esille, terveys ei siis valikoinut ihmisiä kohti hyviä tai huonoja asemia työmarkkinoilla. Sen sijaan koetussa epävarmuudessa hyvä psyykkinen toimintakyky vuonna 2011 ennakoivat vakaantuvaa kehitystä niin työsuhteen kuin talouden epävarmuuden suhteen.

TLM-traditio pyrkii pitämään kunniassa ajatusta, jossa (työmarkkina)rakenteiden ja ihmisten omien tavoitteiden pitäisi olla linjassa keskenään (Schmid 2008), toisin sanoen myös työmarkkinakansalaisina ihmisten olisi päästävä toteuttamaan omaa toimijuuttaan. Vuonna 2011 työpaikan vaihtoa tavoitteli 13,2 prosenttia vastaajista, puolet heistä oli toteuttanut toiveensa viiden vuoden aikana. Tässä ryhmässä myös koetun terveyden muutokset ovat olleet positiivisimmat. Toisaalta toimintakyvyn kehitys niillä, jotka ovat vaihtaneet työpaikkaa, vaikka eivät tällaista halua seurannan alussa ilmaisseet, oli parempaa kuin samassa työssä ja tehtävässä säilyneillä.

Kun koettu terveys otetaan kriteeriksi ja kohteeksi työlliset, 2010-luvun talouskriisi ei heijastu laajoina terveyden ja hyvinvoinnin vajeina. On kuitenkin huomattava, että edellä sanottu koskee nimenomaan ryhmää, joka on pysynyt työllisinä. Asia näyttäytyy hieman toisenlaisena, jos kohteeksi otetaan työstä vetäytyneet. Tässä tapauksessa työttömyyden ja terveyden suhde on ilmeisen selektiivinen: työttömiksi päätyneet arvioivat terveytensä työllisinä pysyneitä heikommaksi jo seurannan alussa.

Tämänkin tarkastelu todensi (vanhuus)eläköitymisen terveyttä edistävän vaikutuksen. Aiemmassa ranskalaiseen GAZEL pitkittäisaineistoon perustuvassa tutkimuksessa eläköityminen onkin yhdistetty ainakin merkittävään fyysisen ja psyykkisen väsymyksen sekä masennusoireiden vähentymiseen (Westerlund ym. 2010) ja unen laadun paranemiseen (Vahtera et al. 2009). Itsearvioidun terveyden suhteen vanhuuseläkeläiset erottuvat vuoden 2011 kyselyssä, jolloin he kokivat terveytensä työllisten ryhmää alhaisempana. Tätä selittää ainakin osin luultavasti ryhmän korkeampi ikä. Mielenkiintoisesti kuitenkin eläkkeelle siirryttyään, vuonna 2016 tätä eroa kokemuksessa terveydestä ei enää ole. Edelleen on huomattava työstä vetäytyneiden ryhmän moninaisuus. Esimerkiksi luonteeltaan hieman epäselväksi jäävä ”muista syistä” työelämästä

poistuneiden ryhmä erottui mm. sillä, että tässä ryhmässä itsearvioitu terveys heikkeni työelämästä jäämisen myötä.

Tulojen kehitys

Aineiston antoi mahdollisuuden myös liikkuvuuden taloudellisen ulottuvuuden tarkasteluun, vaikkakin survey-aineisto asettaa omat rajansa tällaisen tarkastelun luotettavuudelle. Kaikkiaan vaikuttaa siltä, että suurimmalla osalla matalapalkkaisiksi (alle 2000 euroa) määrittelemistämme työntekijöistä tulotaso nousee yli matalapalkkaisuuden rajan heidän pysyessään työelämässä. Esimerkiksi Yhdysvalloissa matalapalkkatyö on yhdistetty moniin negatiivisiin vaikutuksiin ja matalapalkkaisuudesta nouseminen saattaa olla hyvinkin vaikeaa (Visser & Cordero-Guzmán 2015, 1-2). Analyysimme perusteella tällaiseen matalapalkkaisuusloukkuun jääminen ei Suomessa ole kovin yleistä.

Verrattuna parempituloisiin, matalapalkkaisten ryhmällä oli selkeästi suurempi riski ajautua pois työelämästä. Tämä paine ei kohdistunut selkeästi mihinkään tiettyyn työelämän ulkopuolisten ryhmään, vaan jakautui melko tasaisesti niiden välillä. Tulos ei sinällään ole yllättävä, koska tulotason voi nähdä yhtenä indikaattorina työllisen huono-osaisuudesta. Näin ollen onkin loogista, että tuloluokittelun alimpien joukkojen työelämä on todennäköisemmin katkonaisempaa ja työurat useammin lyhyempiä. Näiden katkosten luonne on moninainen, eikä johtopäätös voi olla mekanistinen väite siitä, että matalapalkkaisuus itsessään olisi työelämästä ulossysäävä tekijä. Matalapalkkaisuuden ja työstä jäämisen välillä on kuitenkin havaittavissa yhteys. Sosioekonomiseen asemaan liittyvät tekijät, kuten koulutus ja terveys voivat selittää osin matalapalkkaisten katkonaisempia tai lyhyempiä uria. Toisaalta myös työn laatuun liittyvät tekijät voivat selittää osan tästä erosta.

Seurannan alussa vain työttömyysjaksot ja työpaikan henkilöstömäärän kehitys olivat yhteydessä matalapalkkaisuudessa pysymiseen. Tulos työttömyysjaksoista olikin odotettu, sillä työttömyyden sekä matalapalkkaisuuden voi nähdä kuvaavan osittain samaa ilmiötä: yksilön osaamisen heikkoa kysyntää työmarkkinoilla. Tulos, jonka mukaan matalapalkkaisuuteen jääneiden työpaikkoja luonnehtii nimenomaan henkilöstömäärän pysyminen ennallaan, on yllättävämpi. Yhteys olisi helppo selittää siten, että henkilöstön kasvu kertoo yrityksen kasvusta ja menestyksestä, jolloin myös palkkakehitys on todennäköisempää. Kuitenkin ylempiin tuloluokkiin siirtyneillä sellaisia työpaikkoja, joissa henkilöstö oli vähentynyt, oli myös osuudeltaan enemmän. Eräs tulkinta tästä voisi olla, että yritykselle tärkeät työntekijät, olivat he sitten matalapalkkaisia tai eivät, halutaan säilyttää myös supistumisen aikana.

* * *

Tämäkin tutkimus lähtee asetelmasta, jossa erojen löytäminen ja tulkitseminen ovat lähtökohtaisesti asian ytimessä. Kuitenkin on perusteltua kiinnittää huomiota myös asioihin, joissa erot eivät nouse esiin.

Suomalaiset työmarkkinat ovat tunnetusti voimakkaasti sukupuolen mukaan eriytyneet. Tästä horisontista on selityksen vaativaa niemenomaan se, miksi sukupuoli vain harvoin nousi esiin etsittäessä vastauksia tämän hankkeen peruskysymyksiin. Perhevapaalle ja opiskelemaan naiset siirtyvät miehiä enemmän, mutta muuten liikkuvuudessa, terveydessä tai työuran vakaantumisessa miesten ja naisten asemat eivät näytä poikkeavan merkitsevästi toisistaan. Siirtymien dynamiikassa sukupuolella ei siis näytä tämän tarkastelun perusteella olevan itsenäistä roolia. Samaten

työttömyyshistorialla tai koulutuksella näytti olevan vain vähän tekemistä liikkuvuuden ja sen seurausten kanssa. Kun vielä otetaan huomioon, ettei työsuhdemuoto merkitsevästi erottele työelämän laadun tai terveyden muutossuuntia, ainakin varovasti voi päätellä, ettei 2010-luvun rauhattomuus päässyt heijastumaan polarisaationa työelämän ja työmarkkinoiden käytännöissä. Tulos on saman suuntainen kuin esimerkiksi Mustosmäellä (2017), myös hänen tarjoamansa selitys ”institutionaalisista ankkureista”, joiden varassa työelämän laatu on murroksissakin säilynyt, tuntuu tässäkin tapauksessa loogiselta. On toki huomattava, että tämän aineiston yksityiskohtaisempi analyysi voi muuttaa kuvaa.

Soinisen (2015) tulosten suomalaisten työmarkkinoiden dynamiikasta voi tulkita antavan polarisaatiosta hieman toisenlaisen kuvan. Siinä paitsi joustavuus ja liikkuvuus sinänsä, myös erityisesti niiden heikot puolet uhkaavat keskittyä juuri työn ja ei-työn rajapinnalla olevalle joukolle. Tämä merkitsee myös selkeää tendenssiä työmarkkinoiden polarisaatioon. Tulos ei sinänsä ole esim. tämän tutkimuksen kannalta ristiriitainen. Tarkastelimme siirtymiä pitäen lähtökohtana vuonna 2011 työllisenä olemista. Tämä, ja etenkin työllisenä pysyminen seurannan ajan, oli mitä ilmeisimmin voimakkaasti koko tutkimusjoukkoa homogenisoiva tekijä. Kun tarkastelimme työelämästä vetäytyjien joukkoa, sen monianisuus oli ilmeinen. Kuitenkin usealla tarkastelun ulottuvuudella tässä joukossa on runsaasti ihmisiä, joilla työelämän huono-osaisuutta ja osin myös terveysongelmia on enemmän kuin työllisinä pysyneillä. Tässä joukossa työsuhteen epävarmuus oli myös laajempaa ja määrääikaisten työsuhteiden osuus suurempi kuin työllisinä pysyneillä. Aiemmat työttömyysjaksot myös korostuivat ja tuloluokka sekä kokemukset toimeentulosta olivat alhaisemmat. Tältä suunnalta ero Soinisen (emt.) tulkintoihin polarisaatiosta ei ole kovinkaan kaukana. Työmarkkinoiden sisällä ja ehkä sisäpiirissä olevilla transitiokapasiteetit näyttävät riittävän vähintään kohtuullisen hyvin toteuttamaan ”make transitions pay” logiikkaa. Erilaisten politiikkatoimenpiteiden ja työelämän kehittämisen kannalta ehkä työn ja ei-työn rajapinta ansaitsisi kasvavaa huomiota.

Kirjallisuus

- Auer, P. & Chatani, K. (2010). Flexicurity: still going strong or victim of the crisis? Teoksessa K. Townsend & a. Wilkinson (toim.): Research Handbook on Work and Employment Relations. Massachusetts: Edward Elgar, 253-278.
- Auer, P., Berg, J. & Coulibaly (2005). Is a stable workforce good for productivity? International Labour Review, 144, 319-343.
- Alasoini, T. (2010). Sovitaanko uusiksi? Psykologisen sopimuksen muotoilu. Teoksessa A. Suoranta & A-H Anttila (toim.) Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Tampere: Vastapaino, 131–140.
- Alasoini, T. (2016). Workplace Development Programmes as Institutional Entrepreneurs: Why They Produce Change and Why They Do Not? Aalto University publication series, Doctoral dissertations, 12.
- Alatalo, J., Maunu, T., Räisänen, H., Tuomaala, M. (2015). Uusien työpaikkojen synty toimipaikoissa 2011-2014. Helsinki: TEM-analyyseja, 64.
- Appelbaum, E. & Schmitt, J. (2009). Review article: Low-wage work in high-income countries: Labor-market institutions and business strategy in the US and Europe. Human Relations, 12, 107 – 134.
- Bredgaard, T., & Larsen, F. (2006). The Transitional Danish Labour Market: Understanding a Best Case, and Policy Proposals for Solving some Paradoxes. Aalborg: Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G. & Muntaner, C. (2014). Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. Annual Review of Public Health, 35, 229-253.
- Benach, J., Amable, M., Muntaner, C. & Benavides, F. (2002). The consequences of flexible work for health: are we looking at the right place? Association between working conditions and health. Journal of Epidemiol Community Health, 56, 405–406.
- Bernstrøm, V. (2013). The relationship between three stages of job change and long-term sickness absence. Social Science & Medicine, 98, 239-246.
- Bernstrøm, V. (2017). Job change and reduced long-term sickness absence: Who benefits? Scandinavian Journal of Organizational Psychology, 9, 5-15.
- Brett, J. (1982). Job Transfer and Well-Being. Journal of Applied Psychology, 67, 450-463.
- Böckerman, P., Ilmakunnas, P. & Johansson, E. (2010). Job security and employee well-being: Evidence from matched survey and register data. Labour Economics, 18, 547–554.
- Cheng, G. & Chan, D. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta analytic review. Applied Psychology: An International Review, 57, 272–303.
- de Croon, E., Sluiter, J., Blonk, R., Broersen, J. & Frings-Dresen, M. (2004). Stressful work, psychological job strain, and turnover: a 2-year prospective cohort study of truck drivers. Journal of Applied Psychology, 89, 443-454.
- Doogan, K. (2009). New Capitalism? The Transformation of Work. Cambridge: Polity Press.
- Elo, A-L, Leppänen, A., Jahkola, A. (2003). Validity of a single-item measure of stress symptoms. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 29, 444-451.
- Elovainio M, Kivimäki M, Vahtera J. (2002). Organizational justice: evidence of a new psychosocial predictor of health. American Journal of Public Health, 92, 105-8.
- Eläketurvakeskus (2017). Työkyvyttömyyseläkettä saaneet. <http://findikaattori.fi/fi/76>. Haettu 5.1.2018.
- Ferrie, J., Westerlund, H., Virtanen, M., Vahtera, J. & Kivimäki, M. (2008). Flexible labor markets and employee health. Scandinavian Journal of Work Environment and Health, 6, 98-110.
- Findlay, P., Kalleberg, A. & Warhurst, C. (2013). The challenge of job quality. Human relations, 4, 441-451.
- Gallie, D. (2013a). Economic Crisis, Country Variations and Institutional Structure. Teoksessa G. Gallie (toim.) Economic Crisis, Quality of Work & Social Integration. The European Experience. Oxford: Oxford University Press, 279-306.
- Gallie, D. (toim.) (2013b). Economic Crisis, Quality of Work & Social Integration. The European Experience. Oxford: Oxford University Press.

- Gash, V. & Inanc, H. (2013). Insecurity and Peripheral Workforce. Teoksessa G. Gallie (toim.) *Economic Crisis, Quality of Work & Social Integration. The European Experience*. Oxford: Oxford University Press, 142-168.
- Gazier, B. & Gautie, J. (2011). The “Transitional Labour Markets” Approach: Theory, History and Future Research Agenda, *Journal of Economic and Social Policy*, 14, 1–26.
- Green, F. (2013). *Skills and Skilled Work: An Economic and Social Analysis*. Oxford: Oxford University Press.
- Green, F., Mostafa, T., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., van Houten, G., Biletta, I & Lyly-Yrjanainen, M. (2013). Is Job Quality Becoming More Unequal? *ILR Review*, 66, 753-784.
- Godard, J. (2004). A critical assessment of the high-performance paradigm. *British Journal of Industrial Relations*, 42, 349-378.
- Goldberg (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire; a technique for the identification and assessment of non-psychotic psychiatric illness*. London, New York, Oxford: University Press.
- Grote, G. & Guest, G. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human relations*, 70, 149– 167.
- Heggebø, K. & Dahl, E. (2015). Unemployment and health selection in diverging economic conditions: Compositional changes? Evidence from 28 European countries. *International Journal of Equity in Health*, 14, doi: 10.1186/s12939-015-0258-8.
- Hirschman, A.O. (1970). *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States* Cambridge, MA.: Harvard University Press.
- Hougaard, C., Nygaard, E., Holm, A., Thielen, K. & Diderichsen F. (2017). Job mobility and health in the Danish workforce. *Scandinavian Journal of Public Health*, 45, 57-63.
- Huizen, T. & Plantega, J. (2009). Making Transitions Pay: An Assessment of the Dutch Life-Course Scheme. *International Journal of Social Policy*, 39, 35-52.
- Ilmakunnas, S. (2011). Työmarkkinat jälleen testissä. *Talous ja Yhteiskunta* 3, 22-28.
- Jolkonen & Kurvinen (2009). Joustavuus ja turvallisuus irtisanomistilanteessa – Tapaustutkimus Perlos Oyj:n tuotannon lopettamisesta Joensuun seudulla. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 72.
- Jolkonen, A., Koistinen, P., Kurvinen, A., Lipiäinen, L., Nummi, T., & Virtanen, P. (2014). Kohtalokkaat olosuhteet ja yksilölliset tekijät – Toimipaikan lakkauttamisen seurauksena työnsä menettäneiden työmarkkinoille kiinnittyminen talouden kehityksen eri vaiheissa. *Kansantaloudellinen aikakauskirja*, 4, 492-515.
- Jylhä, M. (2009). What is self-rated health and why does it predict mortality? Towards a unified conceptual model. *Social Science & Medicine*, 69, 307-16.
- Kalleberg, A., Nesheim, T. & Olsen, K. (2015). Job quality in triadic employment relations: Work attitudes of Norwegian temporary help agency employees. *Scandinavian Journal of Management*, 31, 362-374.
- Kauhanen, A. & Maliranta, M. (2011). *Terve tuho– tietä tuottaville työpaikoille ja kasvulle*. Helsinki: EVA, EVA-analyysi 14.
- Kauhanen, M. (2005). *Työssäkäynnin ja taloudellisen syrjäytymisen dynamiikka*. Helsinki: Työministeriö, Tutkimuksia 96.
- Korver, T. & Schmid G. (2012). Enhancing Transition Capacities and Sustainable Transitions. Teoksessa De Munck ym. (toim.) *Renewing Democratic Deliberation in Europe. The Challenge of Social and Civil Dialogue*. Berlin: Peter Lang, 23- 55.
- Liljegren, M. & Ekberg, K. (2010). The longitudinal relationship between job mobility, perceived organizational justice, and health. *BMC Public Health*, 8:164 doi:10.1186/1471-2458-8-164.
- Liljegren M. & Ekberg, K. (2009). Job mobility as predictor of health and burn-out. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 317-329.
- Lundvall, B-Å & Lorenz, E. (2014). The euro crisis and the failure of the Lisbon strategy. Teoksessa A. Teixeira, E. Silva & R. Mamede (toim.) *Structural change, competitiveness and industrial policy: Painful lessons from the European periphery*. Oxon, Routledge, 80-101.
- Maliranta, M. (2014). Suomen kustannuskilpailukyvyn ongelmat korjautuvat hitaasti. *Talous ja yhteiskunta* 43, 2-11.
- Moorman R. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perception influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76, 845 -855.

- Mustosmäki, A. (2017). How Bright Are the Nordic Lights? Job Quality Trends in Nordic Countries in a Comparative perspective. Jyväskylä: Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research, 586.
- Närvi, J. (2013). Määräaikainen työ, vakituinen vanhemmuus. Sukupuolistuneet työurat, perheellistymisen ja vanhempien hoivaratkaisut. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus, Tutkimus, 122.
- Nordström, F., Virtanen, P., Hammarström, A., Gustafsson, P. & Janlert, U. (2014). How does unemployment affect self-assessed health? A systematic review focusing on subgroup effects. BMC Public Health 14:1310, <https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-1310>
- Närhinen, A. (2015). Tervetullut keskustelun avaus - OECD ja työelämän laatu. Työpolitiikan aikakauskirja, 58, 54-59.
- Ojala, S., Pyöriä, P., Järvinen, K-M, Peutere, L., Lipiäinen, L. & Saari, T. (2017). Organisaation taloudellinen tilanne, oikeudenmukainen kohtelu ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus työpaikoilla. Työpolitiikan aikakauskirja, 60, 24-33.
- Paul, K. & Moser K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. Journal of Vocational Behavior, 74, 264-282.
- de Raeve, L., Kant, I., Jansen, N., Vasse, R., van den Brandt (2009). Changes in mental health as a predictor of changes in working time arrangements and occupational mobility: Results from a prospective cohort study. Journal of Psychosomatic Research, 66, 137-145.
- Räisänen, H. & Schmid, G. (2008). Siirtymätyömarkkinat ja joustoturva Suomen työmarkkinoiden näkökulmasta. Työpolitiikan Aikakauskirja 51, 5- 29.
- Saloniemi, A & Väisänen, A. (2012). Epävarmuuden merkitykset ja turvallisuuden ehdot muuttuvassa työelämässä. Tampereen yliopiston Porin yksikön julkaisuja, 5.
- Schuman, H., Vanhala, J. & Viren, M. (2014). Suomen työntekijävirrat suuria. Euro & Talous, 3, 51-63.
- Schmid, G. (2008). Full Employment in Europe. Managing Labour Market Transitions and Risk. Massachusetts: Edward Elgar.
- Schmid, G. (2011). Flexibility and Security on the Labour Market: Managing and Sharing Parental Risks. Journal of Economic and Social Policy, 14: Iss. 1, Article 5.
- Schmid, G. (2013a). Sharing Risks of Labour Market Transitions: Towards a System of Employment Insurance. British Journal of Industrial Relations, 53, 70-93.
- Schmid, G. (2013b). Youth Unemployment in Korea: From a German and Transitional Labour Market Point of View. IZA Policy Paper No. 63.
- Schmid, G. (2014). Inclusive Growth: What Future for the European Social Model? IZA Policy Paper 82.
- Smith, M. & Villa, P. (2014). The long tail of the great recession. Foregone employment and foregone policies. *Revue de l'ofce / debates and policies* – 133 85-119.
- Soininen, T. (2015). Changing Expectations and Realities of Employment Stability. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Social Sciences and Business Studies, 102.
- Soininvaara, O. & Vartiainen, J. (2013). Lisää matalapalkkatyötä. Teoksessa: Matalapalkkatyö Suomessa. Valtioneuvoston kanslian raporttisarja 1, 27 – 62.
- Stuckler, D., Basu, S., Suhrcke, M., Coutts, A., McKee, M. (2011). Effects of the 2008 recession on health: A first look at European data. Lancet, 378, 124-125.
- Sutela, H. & Lehto A-M. (2014). Työolojen muutokset 1977-2013. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tilastokeskus (2012). Palkansaajien kokonaisansio oli keskimäärin 3 111 euroa kuukaudessa vuonna 2011. http://www.tilastokeskus.fi/til/pr/2011/pr_2011_2012-10-19_tie_001_fi.html Haettu 26.2.2018.
- Tilastokeskus (2013). Korkeakoulutus suojaa työttömyydeltä. http://www.stat.fi/til/tyokay/2012/02/tyokay_2012_02_2013-06-05_tie_001_fi.html Haettu 5.1.2018.
- Tuominen, E. (toim.) (2008). Näkökulmia eläkeläisten hyvinvointiin – toimeentulosta kulutukseen ja ajankäyttöön. Helsinki: Eläketurvakeskus
- Vahtera, J., Westerlund H., Hall M., Sjösten N., Kivimäki M., Salo P., Ferrie J., Jokela M., Pentti J., Singh-Manoux A., Goldberg M. & Zins M. (2009). Effect of Retirement on Sleep Disturbances: the GAZEL Prospective Cohort Study. Sleep, 32, 1459 – 1466.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M. & Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: a review. International Journal of Epidemiology, 34, 610-622.
- Virtanen, P., Saloniemi, A. & Nätti, J. (2017). Voivatko pätikätyöläiset huonommin kuin vakinaiset? Teoksessa P. Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 163-183.

- Visser A. & Cordero-Guzmán, H. (2015). Summary Notes – Low-Wage Workers and Organizing. *WorkingUSA: The Journal of Labour and Society*, 18, 1 – 6.
- Vulkan, P. (2016). The Microfoundations of Flexicurity: Employees' Well-being and Attitudes to Labour Market Policy in a Swedish and Nordic Welfare State Setting. *Göteborg studies in sociology* 61.
- Vuori, J. & Vesalainen J. (1999). Labour market interventions as predictors of re-employment, job seeking activity and psychological distress among the unemployed. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 523–38.
- Westerlund, H., Vahtera, J., Ferrie, J., Singh-Manoux, A., Pentti, J., Melchior, M., Leineweber, C., Jokela, M., Siegrist, J., Goldberg, M., Zins, M. & Kivimäki, M. (2010). *BMJ*. 2010:341. <http://www.bmj.com/content/341/bmj.c6149>.

Taulukko. Työelämästä seurannan lopussa vetäytyneiden arvoit stressaantuneisuudesta (Stressi), itsearvioidusta terveydestä (SRH) ja psyykkisestä toimintakyvystä (GHQ) vuosina 2011 ja 2016.

keskiarvot*					
Vanhuuseläkkeelle jääneet n = 160 (10,4 %)	toteunut n:		2011	2016	Wilcoxonin merkkitesti p-arvo
	153	Stressi	2,42	1,99	<0,001
	160	SRH	3,93	4,09	0,017
	159	GHQ	3,23	3,49	<0,001
Työttömäksi jääneet n = 65 (4,2 %)			2011	2016	p-arvo
	65	Stressi	2,75	2,68	0,957
	65	SRH	4,08	3,95	0,165
	65	GHQ	3,17	3,15	0,829
Muut eläkkeelle jääneet n = 48 (3,1 %)			2011	2016	p-arvo
	48	Stressi	2,85	2,65	0,602
	48	SRH	3,19	2,96	0,167
	48	GHQ	2,88	2,99	0,236
Opiskelijaksi siirtyneet n = 37 (2,4 %)			2011	2016	p-arvo
	37	Stressi	2,30	2,68	0,047
	37	SRH	4,51	4,51	1
	37	GHQ	3,22	3,32	0,229
Perhevapaalle siirtyneet n = 31 (2,0 %)			2011	2016	p-arvo
	31	Stressi	2,71	2,35	0,388
	31	SRH	4,55	4,65	0,439
	31	GHQ	3,30	3,41	0,087
Muut työelämästä poistuneet n = 29 (1,9 %)			2011	2016	p-arvo
	29	Stressi	2,55	2,28	0,316
	29	SRH	4,31	3,86	0,030
	29	GHQ	3,11	3,24	0,330

Eri epävarmuuden ulottuvuuksista raportoivien osuudet taustamuuttujien mukaan vuosina 2011 ja 2016 ja erojen tilastollinen merkitsevyys.

	Määrä- aikaisuus 2011 (n=114)	Määrä- aikaisuus 2016 (n=75)	Työsuhde- epä- varmuus 2011 (n= 103)	Työsuhde- epä- varmuus 2016 (n=119)	Talouden epä- varmuus 2011 (n=411)	Talouden epä- varmuus 2016 (n=429)	Työttö- myys- historia ⁹ 2011 (n=232)	Työttö- myys- historia 2016 (n=186)
Kaikki	9,7	6,4	8,8	10,1	35,0	36,5	19,7	15,8
Sukupuoli	**	**	a)	a)	a)	a)	a)	*
Mies	6,1	4,6	8,4	9,5	32,6	33,3	21,3	18,9
Nainen	12,1	7,6	9,0	10,6	36,6	38,7	18,7	13,7
Ikäryhmä	***	***	***	a)	a)	a)	**	a)
I	30,0	14,6	13,8	9,2	38,5	39,2	25,5	23,1
II	10,8	9,2	14,4	11,2	32,8	38,4	25,6	16,4
III	7,8	5,6	5,6	10,6	36,4	39,2	18,6	16,1
IV	4,6	3,0	6,7	9,4	34,0	32,4	15,6	13,1
Koulutus	a)	a)	a)	a)	**	**	**	***
Perusaste	10,0	7,5	12,5	10,0	46,3	47,5	22,5	22,5
Keskiaste	9,5	6,1	9,5	12,0	39,5	39,9	24,1	20,0
Korkea-aste	9,8	6,4	7,5	8,7	30,1	32,5	16,1	11,8
Työttömyyskokemukset	***	***	***	***	**	**		
Ei	6,3	3,9	5,7	8,0	32,7	34,6		
Kyllä	23,7	19,4	12,1	21,5	44,4	46,8		
Toimiala	***	***	**	a)	a)	a)	***	***
Teollisuus	4,7	2,2	13,0	10,1	36,8	38,9	32,5	23,1
Palvelut	11,2	8,0	7,5	10,2	34,4	35,7	15,8	13,2
Työnantajasektori	***	***	ns	ns	ns	ns	***	***
Yksityinen	6,3	3,2	10,0	11,2	36,3	36,5	23,7	19,3
Julkinen	15,1	9,5	6,8	9,0	33,0	36,6	16,3	12,4

a) ei merkitsevä; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

⁹ Vähintään yksi työttömyysjakso kuluneen viiden vuoden aikana.

Ammatin vaihtaminen

Ammatin vaihtaminen vielä tarkentaa kuvaa tehtävien tai työpaikan vaihdosta. Kaikkiaan 12,5 (n=144) prosenttia kohdejoukosta oli vaihtanut ammattia seuranta-ajan kuluessa. Ammatin vaihto oli tiiviisti kytköksissä muuhun työmarkkinaliikkuvuuteen. Työpaikkaa vaihtaneiden keskuudessa ammatinvaihtajien osuus oli kolminkertainen (39 %, n= 124). Työpaikan sisällä työtä vaihtaneiden ryhmässä osuus sen sijaan oli selvästi pienempi, 7 prosenttia (n= 18). Koska ammatinvaihto liittyy tiiviisti työpaikan vaihtoon, sitä ei perustarkastelun malleissa käsitellä erikseen.

Taulukko kuvaa ammatin vaihdon taustalla olevat tekijät. Erikseen tarkasteltuna ikä (nuoret), työttömyyshistoria (kyllä), työsuhdemoto (määräaikainen) ja työnantajasektori (julkinen) nousevat esille ammatinvaihtoa edistävinä tekijöinä. Miehet ja naiset vaihtavat ammattia yhtä useasti, myöskään koulutus ei ole selittävä tekijä. Sen sijaan ikä on voimakkaassa yhteydessä ammatin vaihtoon. Samassa logistisen regression mallissa tarkastellen tilastollisesti merkitseväksi jää vain ikä.

Taulukko. Ammatinvaihtajien jakautuminen taustamuuttujien mukaan (A) ja logistisen regression OR-kertoimet ja luottamusvälit ammatinvaihdolle.

	A Ammatinvaihto seurannan aikana (%)	B Ammatin vaihto seurannan aikana OR (95 % luottamusväli)
Yhteensä	12,5	
Sukupuoli		
Mies	14,3	1
Nainen	11,2	0,82 (0,56–1,21)
Ikä		
Alle 35-v	23,4	1
35–44v	16,6	**0,73 (0,42–1,27)
45–54v	11,0	***0,48 (0,28–0,84)
Yli 54-vuotiaat	8,0	0,36 (0,20–0,64)
Koulutus		
Perusaste	11,7	1
Keskiaste	14,4	1,23 (0,58–2,64)
Korkea-aste	11,1	1,04 (0,48–2,24)
Työttömyyshistoria		
Ei	11,5	1
Kyllä	16,6	0,32 (0,81–1,92)
Työsuhdetyyppi		
Toistaiseksi	11,7	1
Määräaikainen	20,2	0,12 (0,89–2,78)
Toimiala		
Teollisuus	13,7	1
Palvelut	12,1	1,13 (0,72–1,79)
Työnantajasektori		
Yksityinen	14,5	1
Julkinen	9,3	0,67 (0,43–1,03)

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

www.stat.fi/tup/tyotanaan

Käyttäjätunnus

Salasana

Vastaamisohjeet:

Vastaukset merkitään **rengastamalla** sopivaa vaihtoehtoa edustava numero tai **kirjoittamalla vastaus** sille varattuun tilaan. Rengasta se vaihtoehto, joka parhaiten vastaa sinun tilannettasi tai käsityksiäsi.

Valitse jokaisesta kohdasta vain yksi vastausvaihtoehto, ellei toisin pyydetä.

Jos kysymykseen sisältyy useampia osia (a, b, c jne.), vastaa jokaiseen niistä erikseen, mutta valitse kussakin kohdassa vain yksi vaihtoehto.

Lomakkeella on ohjeita joissa pyydetään siirtymään johonkin tiettyyn kysymykseen, ja silloin välissä oleviin kysymyksiin ei tarvitse vastata. Tarkista kuitenkin, että olet siirtynyt oikeaan kysymykseen.

Palauta lomake Tilastokeskukseen, vaikka et osaisi tai haluaisi vastata kaikkiin kysymyksiin.

Työelämä tänään -tutkimus

Nykyinen työtilanne

1. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten nykyistä tilannettasi?

Rengasta se, josta saat eniten tuloja tai johon käytät eniten aikaa. Voit valita vain yhden vaihtoehdon.

- | | | |
|--|---|-------------------------|
| Työssä (palkkatyössä tai yrittäjänä) | 1 | → Siirry kysymykseen 3. |
| Työttömänä tai lomautettuna ilman palkkaa | 2 | |
| Perhevapaalla | 3 | |
| Opiskelija | 4 | |
| Eläkkeellä iän tai työkyvyttömyyden perusteella tai pitkäaikaisesti sairas | 5 | |
| Jokin muu tilanne | 6 | |

2. Mikä on tärkein syy siihen, että et ole tällä hetkellä päätoimisesti työssä?

- | | | |
|-------------------------------------|---|--------------------------|
| Oma tai perheen päätös | 1 | → Siirry kysymykseen 24. |
| Sopivaa työtä ei ole tarjolla | 2 | → Siirry kysymykseen 24. |
| En ole työkykyinen | 3 | → Siirry kysymykseen 24. |
| Olen vanhuuseläkkeellä | 4 | → Siirry kysymykseen 24. |
| Muu syy | 5 | → Siirry kysymykseen 24. |

3. Mikä on nykyinen asemasi?

Ylempiin toimihenkilöihin kuuluvat itsenäistä ja vastuullista työtä tekevät palkansaajat, joiden työssä useimmiten vaaditaan korkean asteen koulutusta, esim. peruskoulun opettajat, suunnittelu- ja tutkimustyötä tekevät ja suurten organisaatioiden johtotehtävissä toimivat.

Alempiin toimihenkilöihin kuuluvat esim. terveys- ja sosiaalialan hoitajat, työnjohtotehtävissä toimivat teknikot ja tavanomaista myynti- ja toimistotyötä tekevät palkansaajat.

Työntekijät työskentelevät teollisuuden ja maatalouden varsinaisen tuotannon ammateissa sekä mm. huolto-, kuljetus-, varasto- ja aputyötehtävissä ja suurtalousalalla.

- | | | |
|----------------------------|---|------------------------|
| Päätoiminen yrittäjä | 1 | → siirry kysymykseen 6 |
| Ylempi toimihenkilö | 2 | |
| Alempi toimihenkilö | 3 | |
| Työntekijä | 4 | |

4. Millainen on työsuhteesi?

Vastaa päätyön mukaan.

- | | |
|--|---|
| Vakituinen (toistaiseksi voimassaoleva) | 1 |
| Määräaikainen (tiettyyn päivämäärään asti sovittu) | 2 |
| En osaa sanoa | 9 |

5. Mikä on nykyinen työnantajasi?

Työnantaja päätyössäsi.

- | | |
|---|---|
| Valtio (myös yliopistot) | 1 |
| Kunta tai kuntayhtymä | 2 |
| Yksityinen työnantaja | 3 |
| Ns. kolmas sektori (kuten yhdistys, säätiö, uusosuuskunta tai sosiaalinen yritys) | 4 |
| En osaa sanoa | 9 |

6. Mikä on työpaikkasi / oman yrityksesi toimiala?*Rengasta vain yksi, tärkein vaihtoehto.*

Terveys- ja sosiaalipalvelut	1
Koulutus	2
Julkinen hallinto ja maanpuolustus, pakollinen sosiaalivakuutus	3
Tukku- ja vähittäiskauppa, moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus	4
Teollisuus, kaivostoiminta ja louhinta, maa-, metsä- ja kalatalous	5
Sähkö-, kaasun-, lämpö- ja vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito	6
Kuljetus- ja varastointi	7
Rakentaminen	8
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	9
Informaatio ja viestintä	10
Taiteet, viihde ja virkistys	11
Liike-elämän palvelut (rahoitus- ja vakuutustoiminta, kiinteistöala, hallinto- ja tukipalvelut sekä ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta)	12
Muu palvelutoiminta (esim. järjestöt, tietokoneiden korjaus, muut henkilökohtaiset palvelut), kotitalouksien toiminta työnantajana	13

Työ ja työpaikka**7. Miten paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin omassa työssäsi?***Rengasta yksi vaihtoehto jokaiselta riviltä.*

	Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	En lainkaan	Kysymys ei sovi minulle
a) Työtehtäviisi	1	2	3	4	5
b) Siihen, missä järjestyksessä teet työsi	1	2	3	4	5
c) Työtahtiisi	1	2	3	4	5
d) Työmenetelmiisi	1	2	3	4	5
e) Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken ...	1	2	3	4	5
f) Siihen, keiden kanssa työskentelet	1	2	3	4	5
g) Projektien, tavarantoimitusten tai palveluiden aikatauluihin	1	2	3	4	5
h) Työaikoihisi	1	2	3	4	5

8. Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?

Erittäin tyytyväinen	1
Melko tyytyväinen	2
Vaikea sanoa	3
Melko tyytymätön	4
Erittäin tyytymätön	5

9. Seuraavat kysymykset koskevat työsi kuormittavuutta. Miten usein koet seuraavia asioita työssäsi?*Rengasta yksi vaihtoehto jokaiselta riviltä.*

	Erittäin usein	Usein	Silloin tällöin	Harvoin	Ei juuri koskaan
a) Työ on ruumiillisesti rasittavaa	1	2	3	4	5
b) Työ on henkisesti rasittavaa	1	2	3	4	5
c) Sinulla on riittävästi aikaa hoitaa työtehtävät parhaalla mahdollisella tavalla.....	1	2	3	4	5
d) Työ edellyttää kovaa työtahtia	1	2	3	4	5
e) Ehdit tehdä työt normaalin työajan puitteissa ..	1	2	3	4	5

10. Seuraavat kysymykset koskevat työssä saamaasi tukea.

	Erittäin usein	Usein	Silloin tällöin	Harvoin	Ei juuri koskaan	Kysymys ei sovi minulle
a) Jos sinulla on vaikeuksia työssäsi, saatko apua työkavereiltasi?.....	1	2	3	4	5	6
b) Jos sinulla on vaikeuksia työssäsi, saatko apua lähimmältä esimieheltäsi?	1	2	3	4	5	6
c) Osoittavatko työkaverisi arvostusta tekemääsi työtä kohtaan?	1	2	3	4	5	6
d) Osoittaako lähin esimiehesi arvostusta tekemääsi työtä kohtaan?	1	2	3	4	5	6
e) Saatko arvostusta asiakkailta, potilailta, oppilailta tai muilta ihmisiltä, joiden kanssa olet työssäsi tekemisissä?.....	1	2	3	4	5	6

11. Millaiset mahdollisuudet sinulla on nykyisessä työpaikassasi:

	Erittäin hyvät	Melko hyvät	Keskin-kertaiset	Melko huonot	Erittäin huonot	En osaa sanoa
a) saada ammattitaitoasi kehittävä koulutusta?.....	1	2	3	4	5	9
b) oppia työssäsi uutta?	1	2	3	4	5	9

12. Mitä mieltä olet seuraavasta väittämästä?

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työni tarjoaa mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kehittymiseen.....	1	2	3	4	5

13. Seuraavat väittämät koskevat päätöksentekoa työpaikallasi. Vastaa kunkin väittämän kohdalla, oletko samaa vai eri mieltä.*Rengasta yksi vaihtoehto jokaiselta riviltä.*

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Kysymys ei sovi minulle
a) Päätökset tehdään oikean tiedon perusteella ..	1	2	3	4	5	6
b) Tehdyt päätökset ovat johdonmukaisia (säännöt ovat kaikille samat).....	1	2	3	4	5	6
c) Kaikilla on oikeus sanoa mielipiteensä itseään koskevista asioista.....	1	2	3	4	5	6
d) Päätösten vaikutuksia seurataan ja niistä tiedotetaan	1	2	3	4	5	6
e) Päätösten perusteista saa halutessaan lisätietoa.....	1	2	3	4	5	6

14. Seuraavat väittämät koskevat lähintä esimiestäsi. Vastaa kunkin väittämän kohdalla, oletko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä.

Rengasta yksi vaihtoehto jokaiselta riviltä.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaamieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Kysymys ei sovi minulle
a) Esimieheni kuuntelee alaistensa mielipiteitä tärkeissä asioissa.....	1	2	3	4	5	6
b) Esimieheni tukee ja rohkaisee minua	1	2	3	4	5	6
c) Esimieheni palkitsee hyvistä työsuorituksista...	1	2	3	4	5	6
d) Esimieheni luottaa työntekijöihinsä.....	1	2	3	4	5	6
e) Esimieheni kannustaa työntekijöitä opiskelemaan ja kehittymään työssä.....	1	2	3	4	5	6

15. a) Kuinka kauan edestakainen matkasi kodin ja työpaikan välillä tavallisesti kestää?

Ilmoita työmatkaan kuluva edestakainen aika minuuteissa. Merkitse 0 (nolla), jos työmatkaa ei ole, tai sitä on vaikea arvioida.

Ota huomioon myös matkaan liittyvät mahdolliset kävely- ja odotusajat, älä kuitenkaan esim. aikaa, joka kuluu lasten päivähoitoon viemiseen tai kaupassakäyntiin.

Edestakainen työmatka: _____ minuuttia

b) Jos et voi määritellä työmatkaasi kuluvaan aikaa, tai se on 0 minuuttia, johtuuko se siitä, että:

Sinulla ei ole työmatkaa (esim. työskentelet kotona) ..	1
Työpaikkasi sijainti vaihtelee	2
Jostain muusta syystä	3

16. Kuinka monta henkilöä on siinä työpaikassa, jossa itse työskentelet?

Työpaikalla tarkoitetaan yhtä yksikköä tai toimipaikkaa, esim. tehdasta, virastoa, laitosta, myymälää, hotellia, toimistoa, liikennealuetta, rakennustyömaata jne., jossa työskentelet.

1 - 9 henkilöä.....	1
10 - 29 henkilöä.....	2
30 - 99 henkilöä.....	3
100 henkilöä tai enemmän	4
En osaa sanoa	9

17. Miten työntekijöiden määrä työpaikassasi on muuttunut viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?

Lisääntynyt selvästi	1
Lisääntynyt jonkin verran.....	2
Pysynyt ennallaan	3
Vähentynyt jonkin verran.....	4
Vähentynyt selvästi	5
En osaa sanoa	9

18. Onko työpaikallasi tehty viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana seuraavia, välittömään työympäristösi vaikuttaneita muutoksia?

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
a) Työpaikallani on otettu käyttöön uusia prosesseja ja teknologioita	1	2	9
b) Työpaikallani on toteutettu merkittäviä henkilöstöä koskeneita uudelleenjärjestelyjä.....	1	2	9

Työn varmuus ja epävarmuus

19. Millaisena pidät riskiä, että menettäisit työsi seuraavien 12 kuukauden aikana?

Erittäin suurena	1
Melko suurena	2
En suurena enkä pienenä	3
Melko pienenä	4
Erittäin pienenä	5
En osaa sanoa	9

20. Kuinka huolestunut olet siitä, että saattaisit menettää nykyisen työsi?

Erittäin huolestunut	1
Melko huolestunut	2
Jonkin verran huolestunut	3
En lainkaan huolestunut	4
En osaa sanoa	9

21. Millaisina kaikkiaan pidät tämänhetkisiä mahdolluuksiasi hankkia uusi työ, joka on vastaavanlainen tai parempi kuin nykyinen työsi?

Erittäin hyvinä	1
Melko hyvinä	2
En hyvinä enkä huonoina	3
Melko huonoina	4
Erittäin huonoina	5
En osaa sanoa	9

22. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
a) Tiedossani on muita työpaikkoja, joissa voisin hyödyntää nykyisessä työssä oppimiani asioita	1	2	3	4	5
b) Pystyn tarjoamaan juuri sellaista ammatillista osaamista, jota työnantajat ovat vailla	1	2	3	4	5
c) Minulla on ammatillista osaamista, jonka turvin pystyn löytämään uuden työpaikan melko nopeasti	1	2	3	4	5

23. Mitä mieltä olet seuraavista työsi tulevaisuutta koskevista väittämistä?

	Täysin samaa mieltä	Jokseenk in samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenki n eri mieltä	Täysin eri mieltä
a) Minulla on nykyisessä työpaikassani hyvät mahdollisuudet uralla etenemiseen	1	2	3	4	5
b) Uskon, että työpaikkani pystyy tarjoamaan minulle lähitulevaisuudessa innostavia työtehtäviä.....	1	2	3	4	5
c) Uskon, että työpaikkani tarvitsee osaamistani myös tulevaisuudessa.....	1	2	3	4	5
d) Pelkään, että tulevaisuudessa minulla on nykyistä vähemmän sananvaltaa työni tekemiseen liittyvissä asioissa	1	2	3	4	5
e) Palkkakehitykseni työpaikallani näyttää lupaavalta	1	2	3	4	5
f) Pelkään, että tehtäväni työpaikallani muuttuvat nykyistä vähemmän haastaviksi	1	2	3	4	5
g) Luulen, että tulevaisuudessa yhteishenki työpaikallani huononee.....	1	2	3	4	5
h) Pelkään, että työmääräni lisääntyy kohtuuttomasti.	1	2	3	4	5

Terveys ja hyvinvointi

24. Millainen on terveydentiläsi?

Hyvä	1
Melko hyvä	2
Keskitasoinen	3
Melko huono	4
Huono	5

25. Miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat yleistä vointiasi ja tuntemuksiasi viime viikkoina?

Rengasta yksi vaihtoehto jokaiselta riviltä.

	Pitää täysin paikkansa	Pitää melko hyvin paikkansa	Pitää melko huonosti paikkansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa
a) En ole pystynyt keskittymään tekemisiini ..	1	2	3	4
b) Olen valvonut paljon huolien takia.....	1	2	3	4
c) Olen tuntenut itseni hyödylliseksi	1	2	3	4
d) Olen pystynyt tekemään päätöksiä.....	1	2	3	4
e) Olen tuntenut itseni kovin ylläsuruttuneeksi...	1	2	3	4
f) Minun on ollut vaikeaa selviytyä arkisista ongelmista	1	2	3	4
g) Olen kyennyt nauttimaan tavallisista päivittäisistä toimistani.....	1	2	3	4
h) Olen kyennyt käsittelemään eteeni tulevia vaikeuksia.....	1	2	3	4
i) Olen tuntenut itseni onnettomaksi ja masentuneeksi	1	2	3	4
j) Olen menettänyt itseluottamustani.	1	2	3	4
k) Olen tuntenut itseni arvottomaksi	1	2	3	4
l) Kaiken kaikkiaan olen tuntenut itseni kohtalaisen onnelliseksi.....	1	2	3	4

26. Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä?

- En lainkaan 1
 Vain vähän 2
 Jonkin verran..... 3
 Melko paljon 4
 Erittäin paljon 5
 En osaa sanoa 9

27. Seuraavassa luetellaan joukko tapahtumia, joita elämässä voi sattua. Onko sinulle viimeksi kuluneiden **12 kuukauden aikana** sattunut seuraavia tapahtumia?

Ympyröi kaikki tilanteeseesi sopivat vaihtoehdot.

- Avioero tai asumusero..... 1
 Oman tai perheen taloudellisen tilanteen huomattava vaikeutuminen..... 2
 Lähiomaisen vakava sairastuminen tai kuolema 3
 Muu henkilökohtaisessa elämässä raskaasti koetellut tapahtuma 4
 Ei mitään näistä..... 5

28. Montako päivää olet ollut poissa töistä oman sairautesi takia **viimeksi kuluneen puolen vuoden aikana**?

Ilmoita arvio sairauslomapäivien lukumäärästä. Jos et ole lainkaan ollut sairauden takia poissa, merkitse 0 (nolla).

_____ päivää

29. Onko sinulle viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana sattunut sellainen **työtapaturma**, joka on aiheuttanut työstä poissaolon?

- Kyllä 1
 Ei 2 → siirry kysymykseen 31.

30. Kuinka monen päivän poissaolon työtapaturma aiheutti?

Ilmoita arvio poissaolopäivien lukumäärästä.

_____ päivää

Liikkuvuus ja työelämä

31. Haluaisitko tällä hetkellä vaihtaa työpaikkaa?

- Kyllä 1
 Ehkä 2
 En 3

32. Haluaisitko tällä hetkellä vaihtaa ammattia?

- Kyllä 1
 Ehkä 2
 En 3

33. Oletko viimeksi kuluneiden **viiden vuoden aikana**:

Valitse yksi vaihtoehto jokaiselta riviltä.

	En ole	Yhden kerran	Kaksi kertaa	Useammin kuin kaksi kertaa	En osaa sanoa
a) vaihtanut ammattia?	1	2	3	4	9
b) vaihtanut työpaikkaa?	1	2	3	4	9
c) vaihtanut tehtäviä työpaikan sisällä?	1	2	3	4	9

34. Kun ajattelet kaikkia niitä muutoksia, joita työssäsi on tapahtunut viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana, ovatko ne olleet omalta kannaltasi:

Mitä lähempänä numero on ääripäätä, sitä paremmin se kuvaa juuri tätä vastausvaihtoehtoa. Ympyröi se numero, joka kuvaa parhaiten omaa tilannettasi.

a) pieniä ja vähämerkityksellisiä	1	2	3	4	5	6	7	vai suuria ja merkityksellisiä?
b) enimmäkseen myönteisiä	1	2	3	4	5	6	7	vai enimmäkseen kielteisiä?

35. Millainen koulutustasosi on nykyisen työsi vaatimuksiin verrattuna?

- Selvästi korkeampi 1
 Jonkin verran korkeampi 2
 Sopiva 3
 Jonkin verran matalampi 4
 Selvästi matalampi 5
 En osaa sanoa 9

36. Olisitko tällä hetkellä halukas perustamaan oman yrityksen?

- Kyllä 1
 Ehkä 2
 En 3
 Toimin jo nykyisin yrittäjänä palkkatyön ohella 4

Taloudellinen turvallisuus

37. Kuinka suuret ovat omat keskimääräiset bruttotulosi (kaikki tulot veroja ja muita kuluja vähentämättä)?

Omat bruttotulosi kuukaudessa.

Euroa kuukaudessa

- Alle 1500 1
 1500–1999 2
 2000–2499 3
 2500–2999 4
 3000–3999 5
 4000 tai enemmän 6

38. Miten kotitaloutesi tulee toimeen nykyisillä tuloilla?

Kotitalous sisältää myös yhden hengen taloudet.

- Erittäin hyvin 1
 Melko hyvin 2
 Ei erityisen hyvin eikä erityisen huonosti 3
 Melko huonosti 4
 Erittäin huonosti 5
 En osaa sanoa 9

Jos et ole työssä, siirry kysymykseen 40.

- 39. Ajattele tilannetta, että jäisit työttömäksi ja joutuisit elämään työttömyyskorvauksella. Miten kotitaloutesi selviäisi taloudellisesti, jos työttömyytesi kestäisi yhtäjaksoisesti alla mainittuja eripituisia jaksoja?**

Valitse yksi vaihtoehto jokaiselta riviltä.

	Erittäin hyvin	Melko hyvin	Ei hyvin eikä huonosti	Melko huonosti	Erittäin huonosti	En osaa sanoa
a) Alle 3 kuukautta.....	1	2	3	4	5	9
b) 3-6 kuukautta.....	1	2	3	4	5	9
c) 6-12 kuukautta.....	1	2	3	4	5	9
d) 12 kuukautta tai enemmän	1	2	3	4	5	9

- 40. Oletko yleisesti ottaen huolestunut kotitaloutesi taloudellisesta tilanteesta?**

Olen erittäin huolestunut	1
Olen jossain määrin huolestunut	2
En ole erityisen huolestunut	3
En ole lainkaan huolestunut	4
En osaa sanoa	9

- 41. Kuulutko tällä hetkellä työttömyyskassaan?**

Kuulun ammattiliiton kautta	1
Kuulun ns. Loimaan kassaan	2
En.....	3
En tiedä	9

- 42. Onko sinulla viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana ollut työttömyysjaksoja, joiden aikana olet saanut työttömyyskorvausta?**

Jakson pituudella ei ole merkitystä.

Ei.....	1	→ siirry kysymykseen 44
Yksi jakso	2	
Kaksi jaksoa	3	
Kolme jaksoa tai enemmän	4	
En osaa sanoa	9	→ siirry kysymykseen 44

- 43. Kuinka monta kuukautta olet yhteensä saanut työttömyyskorvausta vuoden 2011 alusta tähän päivään asti laskettuna?**

Arvioi kuukausien määrä.

_____ kuukautta

Käsitykset työvoimapolitiikasta
--

- 44. Millainen ansiosidonnaisen työttömyyskorvauksen tarjoama taloudellinen turva mielestäsi on?**

Täysin riittämätön	1
Jossain määrin riittämätön	2
Sopiva	3
Jossain määrin liian suuri	4
Aivan liian suuri	5
En osaa sanoa	9

45. Oletko viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana ollut yhteydessä TE-toimistoon (tai työvoimatoimistoon)?

- En..... 1
 Yhden kerran..... 2
 Kaksi kertaa 3
 Useammin kuin kaksi kertaa 4
 En osaa sanoa 9

46. Oletko viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana osallistunut johonkin työvoimapoliittiseen toimenpiteeseen (esim. harjoittelu, valmennus, tukityö, työvoimakoulutus)?

- En..... 1
 Yhden kerran..... 2
 Kaksi kertaa 3
 Useammin kuin kaksi kertaa 4
 En osaa sanoa 9

47. Työttömyyden vaikutusten lieventämiseen on käytössä erilaisia toimenpiteitä (esim. työttömyyskorvaus, työnvälitys, harjoittelu). Kykenevätkö ne mielestäsi helpottamaan työttömien asemaan liittyvää turvattomuutta?

- Erittäin paljon 1
 Melko paljon 2
 Melko vähän 3
 Erittäin vähän 4
 Ei lainkaan..... 5
 En osaa sanoa 9

48. Kysymys irtisanomisen helppoudesta tai vaikeudesta nousee tavan takaa esiin keskusteluissa työstä ja työttömyydestä. Millainen työssä olevien lakisääteisen irtisanomissuojan pitäisi mielestäsi olla?

- Nykyistä selvästi vahvempi 1
 Nykyistä hieman vahvempi..... 2
 Nykyisen tasoinen 3
 Nykyistä hieman heikompi..... 4
 Nykyistä selvästi heikompi 5
 Irtisanomissuojan voisi poistaa kokonaisuudessaan..... 6
 En osaa sanoa 9

Taustakysymyksiä

49. Oletko tällä hetkellä:

Rengasta vain yksi vaihtoehto.

- Naimaton..... 1 → Siirry kysymykseen 51.
 Naimisissa, avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa 2
 Eronnut tai asumuserossa..... 3 → Siirry kysymykseen 51.
 Leski..... 4 → Siirry kysymykseen 51.

50. Onko puolisisi tai elämänkumppanisi nykyisin pääasiassa:*Rengasta vain yksi vaihtoehto.*

Työssä.....	1
Työttömänä, lomautettuna ilman palkkaa tai työttömyyseläkkeellä	2
Perhevapaalla	3
Opiskelija.....	4
Eläkkeellä iän tai työkyvyttömyyden perusteella tai pitkäaikaisesti sairas	5
Tekee jotain muuta.....	6

51. Asuuko kotonasi alaikäisiä lapsia (omia tai puolison)? Kuinka monta lasta kotonasi asuu?*Kirjoita lasten lukumäärät viivoille ikäryhmän mukaan. Ei yhtään = 0.*

Lukumäärä

- a) 0–6-vuotiaita _____
- b) 7–10-vuotiaita _____
- c) 11–17-vuotiaita _____

52. Seuraava kysymys koskee elämäntilanteitasi vuosina 2011–2015.

Merkitse oheiseen taulukkoon, kuinka monta kuukautta minäkin vuonna olet päätoimisesti ollut työssä, työtön, opiskelija, eläkkeellä, perhevapaalla tai tehnyt jotain muuta. Huomioithan, että kunkin vuoden yhteenlasketun summan tulee olla 12 kuukautta.

Menneiden vuosien tapahtuminen muistaminen ei aina ole aivan helppoa. Vastaamisen tueksi löydät alta esimerkkejä kyseisten vuosien tapahtumista.

	Vuonna 2011	Vuonna 2012	Vuonna 2013	Vuonna 2014	Vuonna 2015
Työssä (palkansaaja tai yrittäjä)					
Työtön (tai työllistettävä)					
Opiskelemassa					
Eläkkeellä					
Perhevapaalla					
Muu / en osaa sanoa					
Yhteensä	12 kk	12 kk	12 kk	12 kk	12 kk

2011*Arabikevät, Japanin tsunami, Williamin ja Catherinen häät, Suomelle 2. MM-kulta jääkiekossa***2012***Sauli Niinistö presidentiksi, Lontoon olympialaiset, Obama 2. presidenttikaudelle, prinsessa Estellen syntymä***2013***Nokia myy matkapuhelintoimintansa Microsoftille, Nelson Mandelan kuolema, Franciscus I paaviksi, Bostonin maratonin pommi-isku, itsenäisyyspäivän vastaanotto Tampereella kiakkovieraineen***2014***Ebolaepidemia, Ruotsin sukellusvenejahti, Saksa voittaa Brasiliassa jalkapallon MM-kisat, Cheek myy loppuun Olympiastadionin konserttinsa kahtena iltana, Venäjä valtaa Krimin, Talvivaaran konkurssi***2015***Isku Charlie Hebdo-lehteen, kuuden euron pizzagate, Juha Sipilän hallitus aloittaa toimintansa, pakolaiskriisi, FIFA:n korruptioskandaali, Pariisin ilmastopöytäkirja*

Haluatko täydentää vastauksiasi, kommentoida lomaketta tai tutkimusta tai kertoa jotakin tutkimuksen suunnittelijoille? Voit halutessasi kirjoittaa kommenttisi tähän.

KIITOKSET VASTAAMISESTA!

Palauta kyselylomake oheisessa valmiiksi maksetussa palautuskuoressa Tilastokeskukseen.